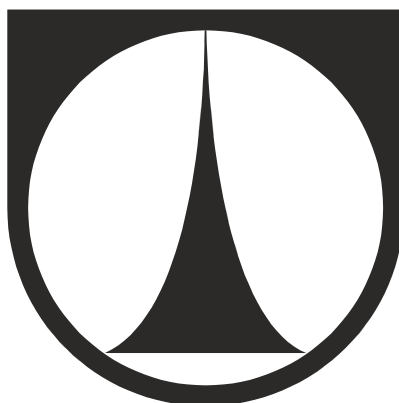


TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

Ekonomická fakulta



DIPLOMOVÁ PRÁCE

2013

Bc. Lenka Hosnedlová

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

Ekonomická fakulta

Studijní program: N 6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Podniková ekonomika

Analýza péče o pracovníky ve vybraném podniku

Analysis of Care for Employees in a Company

DP-EF-KPE-2013-22

Bc. Lenka Hosnedlová

Vedoucí práce: prof. Ing. Ivan Jáč, CSc., katedra podnikové ekonomiky

Konzultant: Mgr. Markéta Mašková, MBA, Severočeské doly a.s.

Počet stran: 89

Počet příloh: 1

Datum odevzdání: 7. 5. 2013

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci dne 7. května 2013

.....

podpis autorky

Poděkování

Děkuji vedoucímu diplomové práce prof. Ing. Ivanu Jáčovi, CSc. a konzultantce ze společnosti Severočeské doly a.s. Mgr. Markétě Maškové, MBA za ochotnou pomoc a velmi užitečné rady při tvorbě diplomové práce.

Dále bych chtěla poděkovat mým nejbližším za podporu a trpělivost v době, kdy jsem diplomovou práci vypracovávala.

Anotace

Diplomová práce se zabývá analýzou péče o pracovníky ve společnosti Severočeské doly a.s. Cílem této práce je analýza spokojenosti zaměstnanců se současným systémem péče o pracovníky a navržení vhodných opatření pro jeho zlepšení. Teoretická část se zabývá definováním pojmu péče o pracovníky a jejími jednotlivými oblastmi. Praktická část se skládá z popisu vybraného podniku, z analýzy současného stavu péče o pracovníky v dané společnosti a z průzkumu spokojenosti pracovníků Severočeských dolů s poskytovanou péčí. Průzkum byl realizován formou dotazníkového šetření. Na základě získaných výsledků byly navrženy způsoby řešení vybraných problémů.

Klíčová slova

Péče o pracovníky, pracovník, zaměstnanecké benefity, zaměstnavatel.

Annotation

This Graduation Thesis analyzes the care for employees in the company Severočeské doly a.s. The aim of this study is to analyze individual components of care for employees and propose measures to improve the current system. The theoretical section defines conception of care for employees and her individual areas. The practical part deals with the characteristics of the company, analysis of current state of care for employees in the company and questionnaire survey about employee satisfaction with this care. Based on these findings, I recommend steps to improve care for employees.

Key Words

Care for Employees, Employee, Employee Benefits, Employer.

Obsah

Seznam obrázků.....	11
Seznam tabulek.....	13
Seznam použitých zkratk a značek	14
Úvod	15
1 Péče o pracovníky.....	17
1.1 Oblasti péče o pracovníky.....	18
1.1.1 Pracovní doba a pracovní režim	18
1.1.2 Pracovní prostředí.....	19
1.1.3 Bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci	21
1.1.4 Personální rozvoj pracovníků	23
1.1.5 Služby poskytované pracovníkům.....	25
1.1.6 Ostatní služby poskytované pracovníkům a jejich rodinám	27
1.1.7 Péče o životní prostředí	28
1.2 Rešerše k dané problematice.....	29
2 Severočeské doly a.s.....	31
2.1 Informace o společnosti	31
2.2 Doly	32
2.2.1 Doly Nástup Tušimice	32
2.2.2 Doly Bílina	32
2.3 Skupina Severočeské doly	33
3 Analýza současného systému péče o pracovníky v Severočeských dolech a.s.	38
3.1 Pracovní doba a pracovní režim.....	38
3.2 Pracovní prostředí	39
3.3 Bezpečnost práce a ochrana zdraví	40
3.4 Personální rozvoj pracovníků	42
3.5 Služby poskytované pracovníkům na pracovišti.....	44
3.6 Ostatní služby poskytované pracovníkům a jejich rodinám (zaměstnanecké benefity).....	47
3.7 Péče o životní prostředí.....	50
4 Průzkum spokojenosti pracovníků s poskytovanou péčí.....	54

4.1	Obecné údaje o respondentech	54
4.2	Vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření	56
4.3	Návrhy řešení v oblasti péče o pracovníky	74
Závěr		78
Seznam použité literatury		80
Seznam příloh		84

Seznam obrázků

<i>Obrázek 1 - Logo SD a.s.</i>	31
<i>Obrázek 2 - Doly Nástup Tušimice</i>	32
<i>Obrázek 3 - Doly Bílina</i>	32
<i>Obrázek 4 - SD - Kolejová doprava, a.s.</i>	35
<i>Obrázek 5 - Hlavní sídlo SD v Chomutově</i>	39
<i>Obrázek 6 - Bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci</i>	40
<i>Obrázek 7 - Školení pracovníků v jedné z nových učeben</i>	43
<i>Obrázek 8 - Osobní ochranné pracovní prostředky</i>	45
<i>Obrázek 9 - Kulturní místnost v RS Holná</i>	48
<i>Obrázek 10 - Areál RS Sloup v Čechách</i>	48
<i>Obrázek 11 - Malá chatka v RS Mladotice</i>	48
<i>Obrázek 12 - SD a vztah k přírodě</i>	50
<i>Obrázek 13 - Zkrápění komunikací cisternou s vodou</i>	51
<i>Obrázek 14 - Protihluková zeď</i>	51
<i>Obrázek 15 - Maskot SD</i>	51
<i>Obrázek 16 – Graf znázorňující plánované rekultivace - výhled do roku 2050</i>	52
<i>Obrázek 17 - Graf znázorňující věkovou strukturu respondentů</i>	55
<i>Obrázek 18 - Graf znázorňující nejvyšší dosažené vzdělání respondentů</i>	55
<i>Obrázek 19 - Graf popisující strukturu respondentů dle délky zaměstnání</i>	56
<i>Obrázek 20 - Graf - Jak jste spokojen/a s Vaší pracovní dobou?</i>	57
<i>Obrázek 21 - Graf - Jak jste spokojen/a s Vaší pracovní dobou?</i>	58
<i>Obrázek 22 - Graf - Uvítal/a byste posunutí pracovní doby?</i>	58
<i>Obrázek 23 - Graf - Uvítal/a byste flexibilní pracovní dobu?</i>	59
<i>Obrázek 24 - Graf - Jak jste spokojen/a s pracovním prostředím?</i>	60
<i>Obrázek 25 - Graf - Jak jste spokojen/a s pracovním prostředím?</i>	61
<i>Obrázek 26 - Graf - Jste spokojen/a s kvalitou vybavení Vašeho pracoviště?</i>	62
<i>Obrázek 27 - Graf - Jste spokojen/a s kvalitou vybavení Vašeho pracoviště?</i>	62
<i>Obrázek 28 - Graf - Byl/a jste dostatečně zaškolen/a do chodu organizace</i>	64
<i>Obrázek 29 - Graf - Jak byste ohodnotil/a kvalitu odborných školení?</i>	64

<i>Obrázek 30 - Graf - Využíváte nebo využíval/a jste možnosti studovat cizí jazyk?</i>	<i>66</i>
<i>Obrázek 31 - Graf - Jste spokojen/a s kvalitou jídel v závod. jídelnách a kantýnách?</i>	<i>67</i>
<i>Obrázek 32 - Graf - Jste spokojen/a s cenami jídel v závodních kantýnách?</i>	<i>68</i>
<i>Obrázek 33 - Graf - Kterou lokalitu považujete z hlediska stravování za lepší?</i>	<i>69</i>
<i>Obrázek 34 - Graf - Pokud by bylo odstraněno to, co Vám vadí, změnilo by to Váš pohled na závodní stravování a začal/a byste jej využívat?</i>	<i>70</i>
<i>Obrázek 35 - Graf - Jste spokojen/a s kvalitou zdravotních služeb závodního lékaře?</i>	<i>71</i>
<i>Obrázek 36 - Graf - Jste spokojen/a se zaměstnaneckými benefity?</i>	<i>73</i>

Seznam tabulek

<i>Tabulka 1 - Konsolidační celek skupiny Severočeské doly</i>	<i>33</i>
<i>Tabulka 2 - Přehled počtu pracovních úrazů v Severočeských dolech 2010 – 2011</i>	<i>41</i>
<i>Tabulka 3 - Přehled počtu pracovních úrazů v Severočeských dolech 2011 – 2012</i>	<i>42</i>
<i>Tabulka 4 - Seznam profesí a činností s časovými intervaly preventivních prohlídek</i>	<i>46</i>
<i>Tabulka 5 - Výše odměny za předchozí práci v SD</i>	<i>49</i>
<i>Tabulka 6 - Využívání zaměstnaneckých benefitů pracovníky</i>	<i>72</i>
<i>Tabulka 7 - Přehled možných nabízených benefitů - pevná složka</i>	<i>76</i>
<i>Tabulka 8 – Počet pracovníků podle profesí a podle počtu odprac. let</i>	<i>77</i>
<i>Tabulka 9 - Výše možných poskytovaných kreditů</i>	<i>77</i>

Seznam použitých zkratek a značek

A.s.	akciová společnost
Mil.	milion
OOPP	osobní ochranné pracovní prostředky
S.r.o.	společnost s ručením omezením
SD	Severočeské doly
THP	technicko-hospodářský pracovník

Úvod

Již v době otrokářství, kdy člověk byl jen obchodovatelným majetkem, si otrokáři uvědomovali potřebnost otroků pro svoji práci. Za ni dostávali jen trochu jídla, ale už i to byla do určité míry péče.

Vztah mezi pracovníkem a jeho nadřízeným se vyvíjel po staletí a pracovníci se stávali pro nadřízeného stále cennějšími a ten začal jejich služby oceňovat, začal se o ně starat.

V dnešní době si zaměstnavatelé svých zaměstnanců většinou váží, oceňují jejich znalosti, dovednosti a schopnosti. Dokonce mají ze zákona dané, do jaké míry mají o pracovníky pečovat. V dnešním globalizovaném světě probíhá konkurenční boj nejen o zboží a služby, ale i o pracovní sílu. Pokud chtějí firmy získat schopné pracovníky, vědí, že by o ně měli pečovat nad rámec, který jim ukládá zákon.

Oblast péče o pracovníky je zajímavým a v dnešní době poměrně často rozebíraným tématem. Všechny společnosti se do určité míry musí touto problematikou zabývat. A proto jsem se rozhodla zpracovat diplomovou práci právě na toto téma.

Cílem této diplomové práce je analýza spokojenosti zaměstnanců se současným systémem péče o pracovníky ve vybraném podniku a případné navržení vhodných opatření pro jeho zlepšení. Tímto podnikem jsou Severočeské doly a.s. se sídlem v Chomutově.

První - teoretická část práce se zabývá definováním péče o pracovníky a jejími jednotlivými oblastmi. Těmi jsou pracovní doba a pracovní režim, pracovní prostředí, bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci, personální rozvoj pracovníků, služby poskytované pracovníkům, ostatní služby poskytované pracovníkům a jejich rodinám a v neposlední řadě péče o životní prostředí. Součástí této kapitoly je i rešeršní práce k dané problematice. V té jsou popsány podstatné závěry a náměty, ke kterým autoři prací dospěli.

Druhá - praktická je rozdělena do tří částí - druhé, třetí a čtvrté kapitoly. Ve druhé kapitole je představena společnost Severočeské doly a.s. Třetí kapitola se zabývá samotnou analýzou současného systému péče o pracovníky v Severočeských dolech. V té jsou

popsány také jednotlivé oblasti péče o pracovníky, ale tentokrát podle aktuálního systému, který probíhá v akciové společnosti. Poslední kapitola je věnována průzkumu spokojenosti pracovníků s poskytovanou péčí. Ten byl realizován prostřednictvím dotazníků, které byly buď elektronickou nebo osobní formou doručeny technicko-hospodářským pracovníkům i dělníkům a následně vyhodnoceny. Součástí kapitoly jsou i návrhy řešení vybraných problémů, na které by se mohla společnost do budoucna zaměřit.

1 Péče o pracovníky

Všechny společnosti, které se chtějí prosadit v konkurenčním prostředí, musí věnovat náležitou pozornost svým pracovníkům. Musí zajistit jejich spokojenost a dobrý vztah k firmě. Lidské zdroje jsou jedny z nejdražších zdrojů vůbec. Společnost musí investovat do jejich vzdělávání, zajistit jim adekvátní pracovní prostředí, osobní ochranné pracovní prostředky, stravování a mnoho dalších služeb. [1 s. 343]

Péče o pracovníky je v jednotlivých zemích odlišná, liší se vydanými zákony či zvyklostmi. Formy péče o pracovníky se stále vyvíjejí. Pracovníci či potencionální pracovníci porovnávají jednotlivé společnosti mimo jiné i podle forem péče o ně. [1 s. 343]

Péči o pracovníky lze rozdělit do tří skupin:

a) Povinná péče o pracovníky

Vyplývá z platných zákonů, předpisů a kolektivních smluv (pracovní doba a pracovní režim, maximální délka práce přesčas, přestávky v práci, bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci atd.) [1 s. 343]

b) Smluvní péče o pracovníky

Dána kolektivními smlouvami na úrovni organizace nebo vnitřními předpisy. [1 s. 343]

c) Dobrovolná péče o pracovníky

Jedná se o personální politiku vedení podniku. Sleduje hlavně vztah pracovníků k podniku, rozvíjení jejich schopností a motivace s cílem získat konkurenční výhodu na trhu práce. [1 s. 343]

1.1 Oblasti péče o pracovníky

1.1.1 Pracovní doba a pracovní režim

Pracovní doba je doba, kdy je pracovník povinen být na pracovišti a vykonávat pro zaměstnavatele práci. Řídí se podle zákoníku práce. [2]

Délka normální neboli zákonné *pracovní doby* činí 40 h týdně. Rozvrhuje ji zaměstnavatel po projednání s odborovým orgánem. U pracovníků, kteří pracují v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu činí pracovní doba nejvýše 37,5 h za týden. Stejně časové rozvržení je u třísměnného a nepřetržitého pracovního režimu. Nejvýše 38,75 h týdně v práci mohou strávit pracovníci, kteří jsou zaměstnání na dvousměnný pracovní režim. Pracovníkům mladších 16 let trvá pracovní doba 30 h týdně, avšak maximálně 6 h v jednotlivých dnech. [2]

Zavedení zkrácené pracovní doby bez snížení mzdy lze dohodnout v kolektivní smlouvě nebo lze stanovit vnitřním předpisem. [2]

Nerovnoměrnou pracovní dobu projednává zaměstnavatel buď s příslušnou odborovou organizací nebo s konkrétním pracovníkem. [2]

Práci přesčas může zaměstnavatel nařídít pracovníkovi jen ve výjimečných případech (vážné provozní důvody) a to i na dny pracovního klidu. Avšak nařízená práce přesčas nesmí u pracovníka činit více než 8 h v jednotlivých týdnech a 150 h v kalendářním roce. [2], [5 s. 236]

V posledních letech nabývá na oblibě jak ze strany pracovníků (uspokojování jejich osobních potřeb), tak ze strany zaměstnavatele (lepší využívání pracovní doby) *pružná neboli flexibilní pracovní doba*. Jedná se o režim pracovních směn, při němž si pracovníky volí začátek, popř. i konec pracovní doby podle časového rámce (volitelná pracovní doba), který stanoví zaměstnavatel v pracovním řádu. Mezi začátkem a koncem volitelné pracovní doby je časový úsek, v němž je pracovník povinen být na pracovišti (základní pracovní doba). Pružná pracovní doba může mít formu pružného pracovního dne, pružného

pracovního týdne nebo pružného čtyřtýdenního pracovního období tzn., že začátek a konec směny si pracovník zvolí sám a podle délky období musí splnit požadovaný počet odpracovaných hodin. [2]

Zákoník práce stanoví i délku přestávek v práci a jejich rozvržení během pracovní doby. Podle typu práce zaměstnavatelé zavádějí i dodatečné přestávky v práci. Rovněž intervaly mezi jednotlivými směnami a délka nepřetržitého odpočinku jednou za týden jsou upraveny zákonem. Totéž platí o práci o víkendu, v noci a ve svátcích. [1 s. 345]

V *pracovním režimu* se pracovníci pravidelně střídají buď v jednosměnném, dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém provozu v rámci 24 hodin. U jednosměnného režimu se může používat rozdílná délka pracovní směny v průběhu týdne i roku (v případě sezónních prací). U dvousměnného a třisměnného režimu se doporučuje rozdílná délka jednotlivých směn, tzn. že po několika dnech ranní, odpolední nebo noční směny následují dny pracovního klidu. Při nepřetržitém provozu, kdy se pracovníci střídají ve směnách v rámci 24 h, které na sebe navazují, je pracovní doba nerovnoměrná, pracovníci se většinou střídají po dvou dnech ranní, odpolední nebo noční směny. [1 s. 345], [5 s. 236]

Různé druhy pracovních režimů zvyšují pracovní atraktivitu zaměstnavatele (o práci se mohou ucházet i lidé, kteří z různých důvodů nemohou nebo nechtějí pracovat v běžném pracovním režimu), efektivnost získávání pracovníků, spokojenost pracovníků v organizaci, zlepšují vztahy na pracovištích atd. [1 s. 351]

1.1.2 Pracovní prostředí

Pracovní prostředí je souhrn všech materiálních podmínek pracovní činnosti pracovníků (stroje a zařízení, osobní ochranné prostředky, ostatní vybavení pracovišť, suroviny, materiál atd.), které s dalšími činnostmi (organizací práce, podmínkami práce, technologiemi) tvoří faktory – fyzikální, chemické, biologické, sociálně psychologické – které ho ovlivňují v průběhu pracovního procesu. Přispívá tedy k pracovnímu výkonu pracovníka, jeho zdravotnímu stavu a vztahu k podniku. [1 s. 353]

Velký důraz se při vytváření pracovišť klade na bezpečnost práce a ochranu zdraví pracovníka. Proto většina firem používá určitou metodiku organizace práce nebo závazné normy. [1 s. 353]

Zaměstnavatel by měl zajistit svým pracovníkům optimální *prostorové řešení pracovišť*. Jako je např.:

- vhodná *pracovní poloha* – která kompenzuje jednostranné zatížení určité části těla,
 - optimální *zorné podmínky* pro práci – odvíjí se od zrakové náročnosti práce,
 - variabilně nastavitelná *výška pracovní plochy* podle postavy pracovníka,
 - dostatečné *pohybové prostory* pro práci rukou i nohou a vytvoření podmínek pro pohybové návyky,
 - komfortní *přístup na pracoviště* – tzn. cesty bez překážek a řádně označené.
- [1 s. 353]

Nedílnou součástí při budování optimálních hledisek práce jsou i *fyzikální podmínky práce*, které podléhají přísným hygienickým předpisům. Patří mezi ně:

- zlepšení *vzhledu a barevné úpravy pracovišť* – má pozitivní psychologické a estetické účinky na pracovníka; při výběru barev je vhodné respektovat druh práce, tvar, velikost a polohu prostoru, osvětlenost, popř. i pohlaví, věk a individuální přání pracovníka,
- *hluk* – tzn. zvuky, které mohou člověka rušit, být nepříjemné až škodlivé,
- *osvětlení* – záleží na rovnoměrnosti osvětlení, osvětlenosti (množství světla na dané ploše), možnosti vzniku oslnění, směru osvětlení a barvě světla,
- *pracovní ovzduší* – které tvoří teplota, vlhkost, rychlost proudění a čistota vzduchu; snahou je zajistit pracovníkovi rovnováhu všech zmíněných prvků, aby mohl maximálně vykonávat svou činnost. [1 s. 354]

Třetí a nejdůležitější věcí při vytváření vhodného pracovního prostředí jsou bezesporu mezilidské vztahy, které se označují jako *sociálně psychologické podmínky práce*. Jedná se o to, zda bude pracovník izolovaný od ostatních spolupracovníků nebo naopak s nimi

bude mít častý kontakt. Součinnost s ostatními pracovníky závisí na druhu pracovního úkolu, některé práce vyžadují soustavnou spolupráci několika pracovníků, jiné vyžadují součinnost jen někdy a v některých případech vykonává pracovník daný úkol sám. [1 s. 354]

Správné rozčlenění pracovníků firmy je důležité i z hlediska kontroly pracovníka při práci. Rovněž přílišná izolace může vyvolat psychickou nepohodu, což může mít negativní dopad na pracovní výkon pracovníka. [1 s. 355]

Při vytváření pracovišť a pracovních skupin musí zaměstnavatel, pokud chce, aby se jeho zaměstnanci cítili ve firmě spokojeni, brát v úvahu všechny výše zmíněné podmínky práce - prostorové, fyzikální i sociálně psychologické. [1 s. 355]

1.1.3 Bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci

Zaměstnavatel je ze zákona povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků při práci. Kontrolou je pověřeno Ministerstvo práce a sociálních věcí resp. jeho podřízený útvar Český úřad bezpečnosti práce. O dodržování hygieny práce se stará hygienická služba. [1 s. 355], [5 s. 237]

Zákoník práce dále definuje práva a povinnosti jak zaměstnavatele, tak zaměstnance (viz odrážky níže).

Zaměstnavatelé jsou povinni:

- vyhledávat, posuzovat, informovat a činit opatření proti rizikům možného ohrožení bezpečnosti a zdraví pracovníků při práci,
- provozovat pouze stroje a zařízení, které odpovídají požadavkům bezpečnosti práce,
- pořizovat, udržovat a zlepšovat nutná ochranná zařízení,
- neukládat a nepřipustit pracovníkovi vykonávat ty práce, které by neodpovídaly jeho schopnostem nebo zdravotnímu stavu,

- pravidelně informovat a prověřovat znalosti právních a ostatních předpisů k zajištění dodržování bezpečnosti práce,
- nahradit pracovníkovi, který se podrobí preventivní prohlídce, vyšetření nebo očkování případnou ztrátu na výdělků,
- poskytovat nové technologické a pracovní postupy místo namáhavé fyzické práce a práce ve ztížených pracovních podmínkách,
- minimálně 1x ročně provádět kontrolu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních v dohodě s příslušným odborovým orgánem a zjištěné nedostatky odstranit. [1 s. 355], [3]

Zaměstnanci mají právo:

- na zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci,
- na informace o rizicích vyplývajících z dané práce a o opatřeních k jejich snížení,
- odmítnout vykonávat práci, u které se domnívají, že jim hrozí bezprostřední ohrožení na životě či zdraví, popř. na životě či zdraví jiných osob.

Při jednáních o bezpečnosti práce a ochraně zdraví při práci většinou s firmou vyjednává odborová organizace, která zastupuje zájmy svých členů, tedy pracovníků společnosti. [1 s. 356]

Zaměstnanci jsou povinni:

- dodržovat bezpečnostní předpisy a pracovní postupy,
- používat při práci osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP) a ochranná zařízení,
- účastnit se školení, výcviku a zkoušek z bezpečnostních předpisů,
- podrobit se lékařským prohlídkám, vyšetřením a očkováním stanovenými zvláštními právními předpisy,
- nahlásit nedostatky a závady, které by mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví při práci,

- nepožívat alkoholické nápoje a neužívat jiné návykové látky na pracovištích i mimo ně, nenastupovat pod jejich vlivem do práce a dodržovat zákaz kouření,
- podrobit se kontrolnímu vyšetření, zda nejsou pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek atd. [1 s. 356], [3]

Hlavním cílem výše uvedených opatření je snížit či eliminovat jakékoliv pracovní úrazy a nemoci z povolání. Je v zájmu obou stran, jak zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců, dbát na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. A to proto, že zdraví má každý člověk jen jedno a je potřeba si ho chránit a firmám při zanedbání svých povinností mohou hrozit tak vysoké pokuty, že to pro ně může mít existenční důsledky. [1 s. 356]

1.1.4 Personální rozvoj pracovníků

Personální rozvoj pracovníků zahrnuje především zaškolení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování a zvyšování kvalifikace.

a) Zaškolení a zaučení

Je povinen zaměstnavatel provést, pokud přijímá do zaměstnání pracovníky bez kvalifikace a pokud je to nezbytné, tak i pracovníky, kteří přecházejí z důvodů na straně zaměstnavatele na nové pracoviště nebo na nový druh práce. [4]

b) Odborná praxe absolventů škol

Zaměstnavatelé jsou ze zákona povinni zabezpečit absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností, které využijí při výkonu práce. Za odbornou praxi se považuje výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. [4]

c) Prohlubování kvalifikace

Prohlubování kvalifikace znamená její průběžné doplňování, udržování a obnovování, které umožňuje pracovníkovi výkon sjednané práce. Každý pracovník je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu dané práce. Zároveň může zaměstnavatel vyslat pracovníka k účasti na školení, studiu či jiné formě přípravy za účelem prohloubení

kvalifikace, za který přísluší pracovníkovi mzda nebo plat. Přičemž náklady hradí zaměstnavatel. [4]

d) Zvýšení kvalifikace

Zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace, též její získání nebo rozšíření a to studiem, vzděláváním, školením nebo jinou formou přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání. [4]

Zaměstnavatel by měl ve svém vlastním zájmu sledovat průběh a výsledky zvyšování kvalifikace pracovníka. Jediné případy, ve kterých může zaměstnavatel zastavit poskytování pracovních úlev, jsou pokud:

- se pracovník stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon své práce, pro kterou si zvyšuje kvalifikaci,
- pracovník bez zavinění zaměstnavatele po delší dobu neplní bez vážného důvodu podstatné povinnosti při zvyšování kvalifikace. [4]

Sepíše-li zaměstnavatel s pracovníkem kvalifikační dohodu o zvyšování kvalifikace, je její součástí zejména závazek zaměstnavatele umožnit pracovníkovi zvýšení kvalifikace a závazek pracovníka zůstat u zaměstnavatele v pracovním poměru po sjednanou dobu. Tento závazek může však trvat nejdéle 5 let, nebo může pracovník uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel vynaložil. A to i tehdy, když dá pracovník výpověď před zvýšením kvalifikace. [4]

Kvalifikační dohoda musí být sepsána písemně, jinak je neplatná. Musí obsahovat:

- druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení nebo prohloubení,
- dobu, po kterou se pracovník zavázal setrvat v pracovním poměru u zaměstnavatele po ukončení, zvýšení nebo prohloubení kvalifikace,
- druhy a celkovou částku nákladů, kterou bude pracovník povinen zaplatit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat v zaměstnání. [4]

Obecně se investice do vzdělávání lidských zdrojů považují za jedny z nejefektivnějších. Vzdělávání a vytváření podmínek pro vzdělávání pracovníků by mělo být jedním ze základních dlouhodobých cílů každé společnosti. Konkrétní typ vzdělávání vyplývá z druhu práce, z postavení pracovníka ve společnosti a ze samotných požadavků společnosti. Správné a vyvážené vzdělávání pracovníků působí pozitivně na jejich motivaci a spokojenost. [1 s. 357]

Novinkou v této oblasti je online školení zaměstnanců. Společnost tak může šetřit čas pracovníků a firemní náklady (doprava, zajištění pronájmu prostor a lektorů). Online školení může být součástí jak povinného vzdělávání pracovníků, tak volitelných zaměstnaneckých výhod (viz dále). V rámci zaměstnaneckých benefitů, které si pracovník sám vybírá (tzv. cafeteria systém), může společnost nabídnout i online vzdělávání nejen pro samotné pracovníky, ale i pro jejich rodinu. [24]

1.1.5 Služby poskytované pracovníkům

O zabezpečení těchto služeb pro pracovníky se stará personální útvar společnosti. Poslední dobou spadá tato povinnost, ale také pod management 1. stupně a přímé nadřízené. Služeb, které jsou pracovníkům poskytované na pracovišti je velké množství a jejich počet se neustále zvyšuje. [1 s. 357], [25]

Mezi nejdůležitější služby patří:

a) Stravování a možnost občerstvení

Zaměstnavatel je ze zákona povinen zajistit svým pracovníkům ve všech směnách stravování. Tato povinnost odpadá u pracovníků vyslaných na pracovní cestu. Podle kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu může být zároveň dohodnuta i výše příspěvku zaměstnavatele na stravování.

Cenově zvýhodněné stravování může být poskytováno:

- bývalým pracovníkům, kteří pracovali u daného zaměstnavatele do odchodu do starobního nebo invalidního důchodu,
- pracovníkům po dobu čerpání jejich dovolené,

- pracovníkům po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti. [1 s. 357]

b) Příspěvky na dopravu do zaměstnání

Většinou se tyto příspěvky na dopravu do zaměstnání používají, pokud jsou problémy dostat se do místa výkonu práce nebo do okolí podniku. Některé společnosti dokonce uzavírají dohody s podniky zajišťující městskou hromadnou dopravu o přizpůsobení jízdních řádů začátku a konci pracovní doby (příp. zřízení zastávky přímo u podniku). [1 s. 358]

c) Poskytování pracovních oděvů a ochranných pracovních pomůcek

Poskytování pracovních oděvů nebo poskytování příspěvku na jejich pořízení či jejich čištění a údržbu jsou ze zákona povinné jen v některých organizacích a provozech, ale většinou se jedná o dobrovolnou službu zaměstnavatele pracovníkům.

Většina firem používá jednotné pracovní oděvy s označením firmy, které slouží k usnadnění práce a pohybu pracovníků. Zároveň logo firmy na oblečení slouží jako reklama a přispívá k dobré image společnosti. [1 s. 358]

d) Zdravotnické služby

Podle Mezinárodní organizace práce a dalších zákonů o závodních zdravotních službách vyplývá povinnost všech zaměstnavatelů zajistit určitý rozsah zdravotních služeb pro pracovníky. Velké podniky mívají dokonce vlastní zdravotnická zařízení. [1 s. 358]

Mezi hlavní úkoly zdravotnických služeb podniků patří:

- provádět preventivní lékařské prohlídky,
- sledovat zdravotní stav pracovníků v souvislosti s jejich prací,
- vyhledávat a vyhodnocovat případné nebezpečí, které ohrožuje zdraví pracovníků,
- zajišťovat poradenskou činnost v oblasti technologického a organizačního projektování práce ve vztahu k ochraně zdraví,
- zajišťovat první pomoc,

- účastnit se výběru a rozmísťování pracovníků a posuzovat jejich vhodnost pro danou práci podle jejich zdravotního stavu atd.[1 s. 358]

1.1.6 Ostatní služby poskytované pracovníkům a jejich rodinám

Tyto služby (někdy se jim říká i sociální služby) zahrnují široký okruh služeb, které se považují za zaměstnanecké benefity. Je to určitá forma odměn, která není vázána na pracovní výkon, ale je poskytována pracovníkům na základě skutečnosti, že pracují pro danou organizaci. [1 s. 359]

a) Služby spojené s využíváním volného času

Mezi takové služby patří např.: rekreační, sportovní, kulturní a jiné zájmové aktivity. Poskytují se buď v naturálních nebo peněžních jednotkách a slouží nejen pracovníkům, ale i jejich rodinným příslušníkům. [1 s. 359]

Společné aktivity pracovníků organizované zaměstnavatelem se doporučuje financovat jen v případě, je-li o ně ze strany zaměstnanců zájem. Jsou pro firmu poměrně nákladné a mohou mít negativní vliv na vztahy mezi lidmi na pracovišti, pokud zaměstnavatel neodhadne jejich zájmy. [25]

b) Služby, které zlepšují životní podmínky pracovníků

Mezi nejčastější služby tohoto typu patří: bydlení, jesle a mateřské školy, půjčky, dobrovolná pojištění nebo příspěvky na ně, příspěvek na soukromou péči o děti (v případě brzkého návratu matky do pracovního procesu po mateřské dovolené), pomoc v určitých životních situacích - úmrtí v rodině, sňatek, narození dítěte, stěhování, nehoda, živelní pohroma či péče o bývalé pracovníky (důchodce) atd. [1 s. 359]

c) Poradenské služby pracovníkovi

Jsou to služby, které se netýkají pracovních záležitostí a jsou poskytovány rovněž rodinným příslušníkům. Jedná se o služby podnikového právníka, psychologa, lékaře, patří sem i právní a advokátní pomoc, pomoc dětem při volbě povolání či oboru studia atd. [1 s. 359]

d) Programy udržování kontaktů se ženami na mateřské dovolené a během období, kdy se věnují péči o děti

Zaměstnavatelé do programů zahrnují např.: společenské akce pro tyto ženy, různé kurzy usnadňující jim práci v domácnosti, dále jim poskytují informace o novinkách v jejich oboru, udržují jejich kvalifikaci atd. [1 s. 359]

Zaměstnanecké výhody slouží k tomu, aby se pracovníci cítili ve společnosti spokojeni a motivováni do další práce. Proto by se společnosti měly zajímat o to, které výhody pracovníci preferují. Z toho důvodu vznikl tzv. *cafeteria systém*, ve kterém si může každý pracovník vybrat pro sebe nejzajímavější zaměstnanecké výhody, které mu má zaměstnavatel poskytnout. Vybírá si z předem stanového rozpočtu a každý pracovník na něm má určitý osobní podíl. [5 s. 238]

1.1.7 Péče o životní prostředí

Čím dál více se zvyšuje význam péče o životní prostředí a to v celosvětovém měřítku. Dbá se, aby se o životní prostředí staraly hlavně průmyslové podniky. Společnosti se tedy soustřeďují nejen na pracovní prostředí na pracovišti, ale i na obytné a přírodní prostředí v zázemí organizace. Podílejí se na úpravách obytného prostředí, sponzorují zřizování a údržbu veřejné zeleně, estetických prvků obytného prostředí (sochy, fontány), prvky občanské vybavenosti, poskytují obcím parková a pouliční zařízení nebo na ně přispívají (lavičky, odpadkové koše, čekárny na zastávkách městské dopravy). Jelikož tato zařízení slouží i jako reklama pro společnost, dbají na jejich funkčnost a vysokou estetickou úroveň. Nemluvě o daňových výhodách plynoucích z dobrých vztahů s místní správou a veřejností. Cílem je rovněž zvýšit obytnou atraktivitu zázemí organizace a migrační atraktivitu pro pracovní zdroje. [1 s. 360]

Organizace se starají o životní prostředí, jelikož jim to ukládají zákony. Ale mnohdy si sami uvědomují, že nepoškozené přírodní prostředí v zázemí podniku má pozitivní vliv na zdraví a spokojenost jejich pracovníků. [1 s. 360]

1.2 Rešerše k dané problematice

KOMONDIOVÁ, M. *Péče o zaměstnance ve společnosti G4S Cash Solutions (CZ), a.s.* Praha, 2012. 48 s. Bakalářská práce (Bc.). Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta podnikohospodářská.

Cílem dotazníkového šetření v bakalářské práci bylo zjistit, zda zaměstnanci společnosti G4S Cash Solutions (CZ), a.s. jsou spokojeni s poskytovanou péčí v jednotlivých oblastech péče o zaměstnance.

Podle dotazníkového šetření je největším problémem mzdové ohodnocení zaměstnanců, konkrétně nízká základní mzda. Zvýšení základní mzdy by ale podle autorky vedlo jen ke krátkodobému posílení spokojenosti zaměstnanců a k nadměrnému zvýšení nákladů firmy, které si kvůli ekonomické situaci nemůže dovolit. Řešením by mohlo být zvýšení osobního ohodnocení dle rozhodnutí vedení.

Problém nespokojenosti s organizací pracovní doby v tomto podniku bohužel vyřešit nelze. Pracovní doba je nastavena tak, aby bylo zajištěno fungování provozu jako celku v souladu s požadavky klientů. Zaměstnanci by dále uvítali více školení v oblasti BOZP. Ze zaměstnaneckých výhod postrádají hlavně příspěvky na penzijní připojištění a uvítali by týden dovolené navíc. Dalšími problémy jsou minimální kariérní postupy, špatná informovanost zaměstnanců a problematické vztahy na pracovišti.

Na závěr autorka doporučila společnosti alespoň 1x ročně provádět pravidelný dotazníkový průzkum, který by se týkal spokojenosti zaměstnanců s poskytovanou péčí. Mohla by tak získat potřebné informace ke správnému nastavení systému péče o zaměstnance. [20]

VOPĚNKA, T. *Péče o zaměstnance na Magistrátu města Jihlavy*. Jihlava, 2011. 65 s. Bakalářská práce (Bc.). Vysoká škola polytechnická Jihlava, Katedra ekonomických studií.

Jak vyplynulo z dotazníkového šetření, pracovníci na Magistrátu města Jihlavy by velmi uvítali prodloužení přestávky na jídlo a oddech ze současných 30 minut na 40 minut. Důvodem je delší vzdálenost do restaurací, ve kterých se zaměstnanci stravují.

Největší rezervu má však magistrát ve službách spojených s využitím volného času. Tyto služby totiž svým zaměstnancům vůbec neposkytuje. Přitom by zaměstnanci tuto péči velmi ocenili. Největší ohlas zaznamenaly wellness programy, příspěvky na kulturní akce a možnosti využívat sportovní zařízení. Jelikož kancelářská práce je sedavé zaměstnání, pohyb ve fitness centru či masáže, rehabilitace, lázně atd. by mohly pomoci zaměstnancům k regeneraci. [21]

ČEŠKOVÁ, J. *Posouzení některých zaměstnaneckých výhod společnosti ČD, a.s. a jejich efektivity jejich aplikace*. Pardubice, 2010. 71 s. Diplomová práce (Ing.). Univerzita Pardubice, Dopravní fakulta Jana Pernera.

Diplomová práce se zabývá posouzením některých zaměstnaneckých výhod ve společnosti ČD, a.s. Systém zaměstnaneckých výhod Českých drah je propracovaný a štědrý ke všem zaměstnancům.

Hlavní navrhovanou změnou autorky je zavedení systému cafeteria. Každý zaměstnanec by si tak mohl vybrat ty benefity, které preferuje. [22]

PĚNČÍKOVÁ, J. *Péče o zaměstnance ve společnosti International Metal Plast spol. s r.o.* Praha, 2006. 76 s. Diplomová práce (Ing.). Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta podnikohospodářská.

Autorka podle dotazníkového šetření a doplňujících rozhovorů se zaměstnanci zjistila, že ve společnosti není problém s kvalitou hygienických zařízení, s dostatkem OOPP, s bezpečností a ochranou zdraví při práci. Částečné úpravy a opatření by zasloužily světelné a tepelné podmínky na pracovišti, pracovní doba, pracovní režim a vzdělávání pracovníků.

Velmi nespokojení byli zaměstnanci s úrovní hluku a s prašností na pracovišti. Úroveň hluku souvisí s charakterem výroby a nelze ji na pracovištích výrazněji snížit. Je nutné zaměstnancům, kteří pracují v hlučných podmínkách pravidelně zdůrazňovat potřebnost používat OOPP a poskytovat jim preventivní lékařské prohlídky. Ostatním pracovištím by proti nadměrnému hluku mohla pomoci lepší izolace výrobních hal. [23]

2 Severočeské doly a.s.

2.1 Informace o společnosti

Společnost Severočeské doly, a.s. se sídlem v Chomutově je největším producentem hnědého uhlí v České republice. Vznikla 1. ledna 1994 rozhodnutím o privatizaci dvou státních podniků, Dolů Nástup Tušimice a Dolů Bílina. Svou činnost provozuje v Severočeské hnědouhelné pánvi. Zabývá se těžbou, úpravou a odbytem hnědého uhlí a doprovodných surovin. V roce 2011 dosáhla na českém trhu podílu 53,73 %. Ročně společnost vytěží zhruba 25 mil. tun uhlí. [7], [8]



Obrázek 1 - Logo SD a.s.

Zdroj: www.sdas.cz

Severočeské doly jsou členem Skupiny ČEZ. Mateřská elektrárenská společnost ČEZ, a.s. je od března 2006 100% držitelem akcií Severočeských dolů a je zároveň největším odběratelem uhlí. Odebírá cca 72 % celkové produkce uhlí z obou dolů. Zásobovány jsou především elektrárny Tušimice, Ledvice, Prunéřov, Mělník, Chvaletice a Poříčí. Ostatní produkce míří do lokálních tepláren a domácností. [8]

K 31. 12. 2011 zaměstnávala akciová společnost 5 064 zaměstnanců. [10 s. 70]

Severočeské doly jsou stabilně hospodařící a úspěšnou firmou, která se zabývá těžbou, zpracováním a prodejem uhlí, ale zároveň se stará o obnovu těžbou zasažených míst. Firemní strategií je rovněž oboustranná a vstřícná komunikace s obcemi a veřejností v okolí dolů a budování pozitivního image společnosti. Jedná o současné i budoucí aktivitách firmy a klade velký důraz na rozvoj partnerské spolupráce. [7]

2.2 Doly

Doly Bílina, které se nacházejí přibližně 13 km od Teplic a Doly Nástup Tušimice rozkládající se v blízkosti Chomutova, se staly součástí Severočeských dolů 1. ledna 1994. Ale historie obou dolů sahá až do období první světové války. [7]

2.2.1 Doly Nástup Tušimice

Areál dolů se nachází cca 5 km jihozápadně od Chomutova. Dobývání uhlí má povrchový charakter. Hloubka dolu je cca 100 m pod úrovní terénu.



Obrázek 2 - Doly Nástup Tušimice

Zdroj: www.idnes.cz

Dobývání probíhá pomocí těžby v tzv. řezech, které jsou tvořeny terasami, po kterých se pohybují těžební stroje. V dole se nachází uhlí s poměrně stálou kvalitou, typickou pro energetické uhlí vhodné především pro spalování v tepelných elektrárnách. Hlavním odběratelem tohoto uhlí jsou ekologizované elektrárny ČEZ a.s. Za rok 2012 se zde vytěžilo zhruba 15,5 mil. tun uhlí, přičemž se odklidilo 26 mil. m³ zeminy. [9], [10 s. 59], [11 s. 10], [13]

Současný těžební prostor s kapacitou cca 300 mil. tun uhlí má být vytěžen asi v roce 2030. [10 s. 59], [11 s. 10]

2.2.2 Doly Bílina

Důl se nachází 2 km severozápadně od města Bílina a 5 km východně od města Litvínov. Dobývání probíhá povrchovým způsobem v hloubce cca 200 m a je nejhlubším dolem v České republice. Těží se zde nejvyšší kvality nízkosíraté uhlí s velkým rozsahem výhřevnosti a nízkým podílem ostatních škodlivin. [10 s. 60],



Obrázek 3 - Doly Bílina

Zdroj: www.geoscape.cz

[11 s. 10], [13]

Roční objem těžby se pohybuje kolem 10 mil. tun uhlí, přičemž se musí odklidit 47 mil. m³ nadložních zemin. Vytěžené uhlí se upravuje a třídí pomocí moderní technologie v Úpravně uhlí v Ledvicích. Používá se nejen pro výrobu elektřiny a tepla v českých elektrárnách, ale vyváží se i do zahraničních elektráren (Trbovlje ve Slovinsku, Ajka v Maďarsku a Kassel v Německu), dále je vhodné i pro domácnosti a lokální vytápění. [10 s. 60], [11 s. 10], [13]

Trvání těžby se předpokládá zhruba do roku 2030 při objemu 300 milionů tun uhlí. [10 s. 60], [13]

2.3 Skupina Severočeské doly

Skupinu Severočeské doly nebo-li konsolidační celek byl v roce 2011 tvořen mateřskou společností, 6 dceřinými a 1 přidruženou společností. Podíly mateřské společnosti na základním kapitálu jednotlivých společností zobrazuje Tabulka 1. [10 s. 32]

Tabulka 1 - Konsolidační celek skupiny Severočeské doly

Severočeské doly a.s.			
<i>Dceřiná společnost</i>		<i>Přidružená společnost</i>	
100 %	SD – 1. strojírenská, a.s.	44,58 %	Výzkumný ústav pro hnědé uhlí a.s.
100 %	SD – Autodoprava, a.s.		
100 %	SD – Kolejová doprava, a.s.		
100 %	SD – Rekultivace, a.s.		
100 %	PRODECO, a.s.		
92,65 %	SD – KOMES, a.s.		

Zdroj: Výroční zpráva Severočeských dolů a.s. 2011. Praha: B.I.G, 2012. s. 89.

Úkolem dceřiných a přidružených společností je pomoc při realizaci vize mateřské společnosti, kterou je její dlouhodobé udržení v pozici regionálního i národního vůdce v oblasti těžby, úpravy a prodeje hnědého uhlí. Dále společnou komunikační strategií

všech společností ve skupině přesvědčit o přijetí těžby uhlí v bezprostřední blízkosti dolů i v širším okolí. [10 s. 4]

SD – 1. strojírenská, a.s.

Sloučením vybraných středisek a činností z Dolů Bílina a Dolů Nástup Tušimice v roce 2001 vznikla tato dceřiná společnost Severočeských dolů. 100% držitelem akcií jsou tedy Severočeské doly a.s. [10 s. 32]

Hlavním předmětem podnikání je strojírenství, především pak údržba a oprava důlní technologie. Zajišťuje investiční výstavby, novovýrobu a opravy náhradních dílů pro těžební a dobývací technologie. V již zmíněných oblastech strojírenské výroby se společnosti daří penetrace i na trhy mimo Českou republiku. [10 s. 32]

Společnost je držitelem několika certifikátů ISO. Zavedla systém managementu jakosti v souladu s normou ČSN EN ISO 9001:2001, systém environmentálního managementu dle ČSN EN ISO 14001:2004, systém managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle OHSAS 18001. Rovněž je držitelem tzv. Velkého svářečského průkazu, který poskytuje firmě možnost výroby a montáže ocelových konstrukcí v zemích Evropské unie. [12]

SD – Autodoprava, a.s.

V roce 1997 se do té doby samostatný provoz Autodoprava, který původně spadal pod vedení Dolů Bílina, začlenil do společnosti Severočeské doly, která drží 100 % akcií. V roce 2002 se do tohoto provozu převedly prostředky osobní a nákladní dopravy včetně zaměstnanců z Dolů Nástup Tušimice. [12], [14]

Předmětem činnosti je zajištění provozu silniční motorové dopravy (osobní i nákladní), pronájem motorových vozidel a ostatní činnosti vyplývající ze zajištění motorových vozidel (nebo silniční dopravy) (tj. montáž, oprava, revize, měření emisí, mytí vozidel atd.). Tyto činnosti zajišťuje zejména pro mateřskou společnost. Postupem času se společnost vypracovala mezi firmy, které jsou schopné zajišťovat přepravu sypkých hmot i v tržním prostředí. [12], [14]

V roce 2009 došlo k fúzi společnosti SD – Autodoprava, a.s. a SD – Vrtné a trhací práce, a.s. Provádění trhacích prací, výzkum, zpracování, výroba, ničení, zneškodňování, nákup a prodej výbušnin tak patří mezi další činnosti společnosti. [12], [14]

SD – KOMES, a.s.

Od roku 2008 je společnost členem skupiny Severočeské doly a.s. Vznikla převodem jmění z SHD – KOMES, a.s. Patří mezi hlavní dodavatele materiálu pro výrobní spotřebu jako např.: dopravníkové pásy, ložiska, ropné produkty. Pro mateřskou společnost zároveň skladuje náhradní díly. [10 s. 34], [15]

V současné době prochází společnost restrukturalizací a podíl Severočeských dolů a.s. v této společnosti činí 92,65 %. [10 s. 34], [15]

SD – Kolejová doprava, a.s.

Dceřiná společnost SD – Kolejová doprava a.s. je 100% dceřinou společností Severočeských dolů. Byla založena na podnět představenstva mateřské společnosti v roce 2001. Hlavním předmětem činnosti je provozování drážní dopravy tj. manipulace a přeprava uhlí po důlních i celostátních dráhách a vlečkách, dále údržba železničních kolejových vozidel.



Obrázek 4 - SD - Kolejová doprava, a.s.

Zdroj: www.sd-kd.cz

Přeprava uhlí do elektráren tzv. zauhlování elektráren zajišťuje zejména pro elektrárny Ledvice, Tušimice, Prunéřov a Mělník. [10 s. 32], [16]

Zabezpečuje také činnosti pomocného a obslužného charakteru tj. zámečnictví, nástrojařství, budování a odstraňování staveb, montáže, revize, opravy a zkoušky elektrických zařízení a činnosti bezpečnostního poradce při přepravě nebezpečných prostředků atd. [10 s. 32], [16]

Obdržela rovněž certifikát řízení jakosti ČSN EN ISO 9001:2001, environmentální politiky ČSN EN ISO 14001:2005 a certifikaci systému managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ČSN OHSAS 18001:2008. [16]

SD – Rekultivace, a.s.

Severočeské doly, a.s. se zavázaly k tvorbě a obnově krajiny, která byla zasažena těžební činností. Proto společnost v roce 2007 založila dceřinou společnost, která se o sanační a rekultivační práce bude starat. Mezi rekultivační činnosti patří např.: terénní úpravy, zemní práce, rekultivace zemědělská (povážka upravených ploch zúrodnitelnými zeminami), lesní (založení, pěstování a výchova lesa) a vodní (odvodnění, zavodnění). [12], [17]

Mateřská společnost Severočeské doly má 100% podíl na základním kapitálu společnosti. [12]

PRODECO, a.s.

Severočeské doly a.s. jsou od roku 2008 100% držitelem akcií této společnosti. Ovšem tato cesta se vyvíjela po etapách. Společnost byla zapsána do obchodního rejstříku v roce 1997 pod názvem VÍTKOVICE – PRODECO, a.s. jako nástupce VÍTKOVICE – PRODECO, s.r.o. V roce 2002 odkoupily Severočeské doly a.s. od společnosti VÍTKOVICE, a.s. 49,5 % akcií. K navýšení podílu mateřské společnosti na základním kapitálu došlo v roce 2003 a to na 50,50 %. Jediným vlastníkem společnosti PRODECO, a.s. se Severočeské doly a.s. staly v roce 2008, kdy odkoupily zbývající část akcií od společnosti Sokolovská uhelná. [12], [18]

Předmětem činnosti společnosti je realizace velkých inženýrských zakázek při obnově důlní technologie a technologie v tepelných elektrárnách. V rámci své činnosti zpracovává projektovou dokumentaci, zajišťuje dodávky, montáž a opravy technologie. [12], [18]

Je držitelem certifikátu podle ČSN EN ISO 14001:2005 – Systém environmentálního managementu. [12]

Výzkumný ústav pro hnědé uhlí, a.s.

Vznikl při přeměně z bývalého stejnojmenného státního podniku. Hlavními akcionáři jsou 2 nejvýznamnější hnědouhelné společnosti a to Czech Coal, a.s. (44,580 %) a Severočeské doly a.s. (44,582 %). [19]

Společnost se zabývá studiem vývoje těžby hnědého uhlí jako součástí výhledových palivoenergetických koncepcí, výzkumem a vývojem v oblasti paliv, ochranou a monitorováním životního prostředí a v neposlední řadě se zaměřuje na technologii lomového a hlubinného dobývání nerostů včetně jejich úpravy a užití. [19]

3 Analýza současného systému péče o pracovníky v Severočeských dolech a.s.

3.1 Pracovní doba a pracovní režim

Tyto oblasti jsou zakotveny v Kolektivní smlouvě společnosti. Pracovní doba pro všechny pracovníky činí 36 hodin a 40 minut týdně. Délka období, v němž dojde k naplnění stanovené průměrné týdenní pracovní doby (bez práce přesčas), činí u nerovnoměrně rozvržené pracovní doby max. 52 týdnů. [26 s. 11]

Pracovní směny jsou rozvrženy podle povahy práce a provozních podmínek jednotlivých pracovišť v následujících režimech:

- osmihodinové ranní směny v pětidenním přetržitém cyklu,
- dvanáctihodinové ranní směny v nepřetržitém cyklu,
- dvanáctihodinové ranní a noční směny v nepřetržitém cyklu,
- dvanáctihodinové ranní a noční směny v pětidenním přetržitém cyklu,
- jedenácti a půl hodinové ranní a odpolední směny v nepřetržitém cyklu.

Konkrétní rozpis směn se řídí předem stanovenými rozvrhy – grafy. [26 s. 11]

Délka pracovní doby v osmihodinové směně činí 7 hodin 20 minut, ve dvanáctihodinové směně 11 hodin a v jedenácti a půl hodinové směně 10,5 hodiny. Rozdíly v délce pracovní doby jsou dány povinnou přestávkou na jídlo a odpočinek (podle zákoníku práce). Na některých pracovištích, kde to povaha práce a provozní podmínky dovolují, povolil zaměstnavatel uplatňovat režim pružné pracovní doby. [26 s. 11]

O nařízené práci přesčas informuje společnost pracovníky v přiměřeném pracovním předstihu, není-li to znemožněno mimořádnou situací (havárie, ohrožení života nebo zdraví atd.). Při nařizování práce přesčas a ve svátek přihlíží k možnosti pracovníka dopravit se do zaměstnání. K tomuto účelu slouží ve firmě dispečeri. [27 s. 10]

3.2 Pracovní prostředí

Společnost je podle pracovního řádu povinna vytvářet pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, zřizovat, udržovat a vylepšovat sociální zařízení pro pracovníky, dbát na pořádek, vzhled a úpravu pracovišť. [27 s. 14]

Hlavní budova SD, kde sídlí top management a střední management, se nachází v centru Chomutova (viz obr. 5). Ostatní budovy akciové společnosti nejsou takto reprezentativní, ale jsou udržované a moderně vybavené.



Kanceláře jsou upraveny pro jednoho, dva a v některých případech i pro více lidí. Jsou vybaveny moderním zařízením.

Obrázek 5 - Hlavní sídlo SD v Chomutově

Zdroj: <http://rekultivace.kr-ustecky.cz/de-routen-und-ziele/ic-severoceske-doly-a-s-chomutov-44/>

Osvětlení je zajištěno rovnoměrně denním nebo umělým světlem. Co se týče barevného řešení prostorů, tak preferovaná je barva bílá, ovšem na některých pracovištích si mohli pracovníci zvolit vlastní barvu. O čistotu ovzduší, teplotu a vlhkost vzduchu se ve stále větší míře starají klimatizace. Počty klimatizovaných pracovišť se zvyšují nejen v budovách pro technicko-hospodářské pracovníky, ale i na velkostrojích a pásových zakládacích vozech. K dispozici mají pracovníci i kuchyňky se základním kuchyňským vybavením. [20], [28]

3.3 Bezpečnost práce a ochrana zdraví

Oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví (dále jen BOZP) řeší nejen Ministerstvo práce a sociálních věcí, ale současně se touto problematikou zabývá mnoho právních předpisů – zákonů, norem, směrnic, vyhlášek a nařízení vlády, s cílem chránit životy a zdraví pracovníků. V SD je tato oblast zakotvena v kolektivní smlouvě a ve Směrnici generálního ředitele č. 4/2007. [20 s. 24], [29]



Obrázek 6 - Bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci

Zdroj:

<http://www.sdas.cz/showdoc.do?docid=1718>

Práce v povrchových dolech s sebou nese riziko úrazu a poškození zdraví z prašného prostředí. Dělníci se pohybují po velkostrojích, a tak se

mohou dostat až několik desítek metrů nad zem. Společnost proto velice dbá na dodržování všech bezpečnostních předpisů, zásad a pokynů pro zajištění bezpečnosti při provozu a údržbě. Pracovníci jsou povinni používat přidělené osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP), pracovní nářadí, nástroje a pomůcky. SD dle daných bezpečnostních a hygienických předpisů zkoumají pracovní podmínky na pracovištích a vyhodnocují možná rizika. [20 s. 24]

Během roku se na všech pracovištích Dolu Nástup Tušimice i Dolů Bílina provádí celá řada prověrek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Prověrky mají daný harmonogram i složení komisí. Navíc se provádějí i namátkové kontroly dodržování bezpečnostních předpisů. Probíhají i kontrolní prověrky ze strany Obvodního báňského úřadu v Mostě. [30]

Technicko-hospodářští pracovníci (THP) i dělníci jsou pravidelně školeni ohledně bezpečnosti a hygieny práce i požární ochrany. V rámci těchto školení jsou seznámeni s právními předpisy, dostávají obecné instrukce pro výkon práce a jsou upozorňováni na možná rizika na pracovištích. U nově přijatých pracovníků je informovanost o BOZP zajištěna v rámci vstupního školení. [20 s. 24]

Pro případ požáru zřídila společnost v Dolech Bílina a v Dolech Nástup Tušimice hasičské jednotky.

Bezpečné a nezávadné pracovní prostředí s minimálním počtem úrazů je podmínkou pro získání Zlatého Permona – ceny za bezpečnost v hornictví. Tuto prestižní cenu získaly SD již třikrát. Naposledy v roce 2011 lom Libouš (Doly Nástup Tušimice). V tomto roce se na druhém místě umístil i provoz Doly Bílina. [30]

Z následujících údajů v tabulkách je patrné, že v roce 2011 bylo pracovních úrazů poměrně málo a hlavně nedošlo k žádnému smrtelnému úrazu. Zatímco v roce 2012 se počet evidovaných úrazů zvýšil ze 116 na 127, tedy s rozdílem +11.

Tabulka 2 - Přehled počtu pracovních úrazů v Severočeských dolech 2010 – 2011

Leden - prosinec	Počet evidovaných úrazů		Rozdíl	Z toho úrazů se záznamem		Rozdíl
	2010	2011		2011	2012	
<i>Doly Bílina</i>	86	72	-14	32	22	-10
<i>Doly Nástup Tušimice</i>	58	43	-15	20	14	-6
<i>Správa a.s.</i>	1	1	0	0	1	+1
SD celkem	145	116	-29	52	37	-15

Zdroj: Počty pracovních úrazů u nás v SD nerostou. *Hornické listy*. Chomutov: Severočeské doly, 2012, roč. 20. č. 2, s. 14-15.

Tabulka 3 - Přehled počtu pracovních úrazů v Severočeských dolech 2011 – 2012

Leden - prosinec	Počet evidovaných úrazů		Rozdíl	Z toho úrazů se záznamem		Rozdíl
	2011	2012		2011	2012	
<i>Doly Bílina</i>	72	65	-7	22	21	-1
<i>Doly Nástup Tušimice</i>	43	60	+17	14	23	+9
<i>Správa a.s.</i>	1	2	+1	1	1	0
SD celkem	116	127	+11	37	45	+8

Zdroj: Bezpečnost práce v Severočeských dolech. *Hornické listy*. Chomutov:

Severočeské doly, 2013, roč. 21. č. 1, s. 9.

3.4 Personální rozvoj pracovníků

Školení a vzdělávání pracovníků

Tuto problematiku upravuje kapitola 6 v Kolektivní smlouvě a vnitřní předpisy.

Každý pracovník, jak technicko-hospodářský, tak i dělník, musí podstoupit vstupní školení. Nezáleží přitom na tom, zda má pracovník kvalifikaci, či je zcela bez kvalifikace. Vstupní školení zajišťuje personální oddělení v součinnosti s daným oddělením, kde bude pracovník vykonávat svou práci. V rámci školení získává pracovník základní informace o společnosti, seznamuje se s pracovním řádem, s předpisy k zajištění BOZP a obecnými požadavky pro výkon práce. Délka zaškolení záleží na druhu vykonávané práce. Většina THP zároveň podstoupí tzv. „kolečko“. Tzn., že postupně pozná všechna ekonomická oddělení společnosti. Toto „kolečko“ může trvat až 6 měsíců. [20]

Podle vnitřních předpisů jsou SD povinny zajistit všem pracovníkům pravidelná školení, která mají za cíl udržet jejich stávající kvalifikaci. K těmto účelům jsou vymezeny zvláštní místnosti. [20]

Od roku 2008 funguje ve společnosti nová koncepce vzdělávání pracovníků SD. Vychází z důkladné analýzy vzdělávacích potřeb napříč celou firmou. Základní rysem vzdělávacího programu je snaha zpřístupnit pestrou škálu vzdělávacích aktivit všem pracovníkům. Týká se nejen manažerů, specialistů, techniků a administrativních pracovníků, ale především dělnických profesí. [32]

Zvyšování a udržování kvalifikace dělníků zahrnuje např. bezpečnostní školení, kurzy profesní způsobilosti řidičů z povolání, jeřábníků nebo svářečů. THP nabízí společnost odborné semináře např.: z oblasti daní, mezd, účetnictví a jejich aktuálních změn či personální činnosti atd. Odborný rozvoj pracovníků probíhá ve dvou formách.

První představuje hromadně organizované kurzy, druhou variantou jsou individuální semináře pro specialisty. Samozřejmostí jsou i jazykové kurzy (angličtina a němčina pro začátečníky, mírně pokročilé, středně pokročilé a pokročilé) a vzdělávání v IT dovednostech, a to, ve stále větší míře, i pro dělnické profese. [32]

Své opodstatnění mají i rekvalifikační kurzy hornického inženýrství se zaměřením na lomové dobývání uhelných ložisek, pořádané ve spolupráci s VŠB. Po složení závěrečné zkoušky mohou absolventi pracovat jako technický dozor. [32]

Nezbytnou podmínkou úspěšnosti jakéhokoliv vzdělávání je tým školitelů a vhodné technicky vybavené prostory. Společnost spolupracuje s externími vzdělávacími agenturami, ale zároveň se snaží vyškolit co nejvyšší počet kvalitních lektorů z řad vlastních pracovníků. Ti pak musí projít kurzem lektorských a prezentačních dovedností. K výuce mohou využívat nově vybavené učebny v Bílině a v Tušimicích. Výhodou vlastních interních lektorů je, že přesně znají firemní podmínky, kulturu a chápou problémy ostatních pracovníků. [32], [33]



Obrázek 7 - Školení pracovníků v jedné z nových učeben

Zdroj: Hornické listy – leden 2012

Efekt vzdělávacích aktivit zjišťují dotazníky, které vyplňuje každý účastník kurzu. Zhodnocením zpětné vazby se odkrývají rezervy jednotlivých seminářů. Podle jejich výsledků se následně vytváří databáze kvalitních školitelů. [32]

Odborná praxe absolventů škol

Společnost nabízí studentům středních a vysokých škol odbornou praxi. Student si buď může vybrat přímo oddělení, ve kterém chce odbornou praxi vykonávat nebo může absolvovat již zmíněné „kolečko“. To samozřejmě netrvá 6 měsíců, ale přizpůsobí se době trvání odborné praxe.

3.5 Služby poskytované pracovníkům na pracovišti

Stravování a možnost občerstvení

Tuto problematiku upravuje v kolektivní smlouvy celkem 10 ustanovení. Závodní stravování má v SD dlouholetou tradici a patří k jednomu z hlavních pilířů sociální politiky společnosti. Cílem je zajištění vysokého standardu těchto služeb. Je to ale komplikované, protože každý člověk má na stravování svůj vlastní názor. SD každoročně na tyto služby vynakládají asi 40 000 000 Kč, což je v přepočtu 8 800 Kč na jednoho pracovníka. [34]

V posledních 10 letech zaznamenalo řadu změn. Dlouholetého poskytovatele závodního stravování v závodních jídelnách i závodních kantýnách firmu Sodexo, vystřídala na 4 roky společnost DORA Gastro a.s. a v současnosti již třetím rokem vaří pracovníkům SD firma Eurest. Více informací o tom, jak jsou s cateringovou společností Eurest spokojeni pracovníci SD, bude uvedeno ve vyhodnocení dotazníkového šetření. [34]

Příspěvky na dopravu do zaměstnání

Přímo příspěvky na dopravu zaměstnanci nedostávají. Pouze dělníci, kteří pracují v dolech, mají zajištěný odvoz na pracoviště a zpět. Dotovaných je i pár spojů pro pracovníky, kteří se do práce dopravují z delších vzdáleností. Ti jsou dopravováni minibusy, které pro ně společnost zakoupila. SD zároveň na své náklady zajišťují odvoz pracovníka

z pracoviště domů v případech, kdy v důsledku přesčasové práce zmešká pracovník dopravní spoj, kterým by se v přiměřeném čase dopravil do místa bydliště. [26]

Poskytování pracovních oděvů a ochranných pracovních pomůcek

Všichni dělníci a technicko-hospodářští pracovníci, kteří chodí do provozu, mají od společnosti zajištěn pracovní oděv, pracovní nářadí, nástroje a pomůcky, které potřebují pro vykonávání svých povinností. Jsou jimi např. montérky s firemním logem, pracovní obuv, helma, rukavice a další ochranné pracovní pomůcky.



Obrázek 8 - Osobní ochranné pracovní prostředky

Zdroj: Hornické listy – duben 2008

SD poskytují všem pracovníkům bezpečnou úschovu svých osobních svršků a předmětů, které obvykle nosí do práce. Pracovníci jsou ovšem povinni tyto prostory (skříňky, pracovní stoly) využívat a zamykat, jestliže se od nich vzdálí. Není-li k dispozici úložný prostor, ukládají pracovníci své svršky na místo, které společnost pro jednotlivá pracoviště určila. [27]

O praní, opravy a čištění pracovních oděvů (včetně pracovních košil pracovníků, kteří pracují v mimořádně znečištěném prostředí – mastnota, chemikálie atd.) se stará specializovaná společnost. [26]

Zdravotnické služby

Akciová společnost zajistila podle § 40 zákona č. 20/1966 Sb. všem pracovníkům závodní zdravotní preventivní péči. Součástí jsou lékařské preventivní prohlídky pracovníků prováděné závodními lékaři v závodních zdravotních zařízeních. Celkem mají pracovníci k dispozici 6 závodních lékařů, z toho jsou 4 všeobecní a 2 zubní lékaři. V případě úrazu na pracovišti jsou závodní lékaři, díky blízkosti svých ordinací jednotlivým dolům, schopni se okamžitě dostavit na místo nehody. [34 s. 8], [35]

Cílem preventivních prohlídek je posouzení zdravotní způsobilosti k práci a ochrany zaměstnanců před nemocemi z povolání a jinými negativními důsledky na zdraví. Jedná se o vstupní, periodické, výstupní a mimořádné prohlídky. [35]

Základním zjištěním k potvrzení zdravotního předpokladu pro pracovní zařazení před nástupem do společnosti slouží vstupní prohlídky. Stejný charakter mají i prohlídky před zařazením pracovníka na rizikové pracoviště, na noční práci, při přestupech v rámci organizace, kdy dochází ke změně druhu vykonávané práce či ke změně pracovních podmínek. [35]

SD dbají na dodržování směrnice č. 49/1967 o posuzování zdravotní způsobilosti k práci vydané Ministerstvem zdravotnictví, která upravuje intervaly periodických preventivních prohlídek podle příslušné profese a činnosti (viz tabulka 4). [35]

Tabulka 4 - Seznam profesí a činností s časovými intervaly preventivních prohlídek

Profese/funkce	Omezení věkem	Interval preventivní prohlídky
Profese v požárním útvaru	-	1 rok
Zaměstnanci pracující ve výškách nad 10 m	21 - 50 let	1 rok
	ostatní	3 roky
Zaměstnanci pracující v noci	-	1 rok
Práce vyžadující zvláštní oprávnění (práce na vysokém napětí, obsluha transportních zařízení atd.)	-	3 roky
Možnost ohrožení zdraví spolupracovníků nebo obyvatelstva (osádky velkostrojů, řidič pracovních strojů, obsluha strojů, dispečer atd.)	-	3 roky
Řidiči silničních motorových vozidel	nad 50 let	1 rok
	do 50 let	2 roky
Ostatní zaměstnanci	nad 50 let	3 roky
	do 50 let	5 let

Zdroj: Směrnice GŘ 44/2011 – Lékařské preventivní prohlídky zaměstnanců.

Chomutov: Severočeské doly, 2011.

Výstupní prohlídky jsou zapotřebí provést bezprostředně před ukončením pracovního poměru nebo při přecházení na jinou práci. Tuto prohlídku společnost požaduje v případech:

- kdy pracovník vykonával práci na rizikových pracovištích,
- kdy k ukončení pracovního poměru nebo změně druhu vykonávané práce dochází ze zdravotních důvodů,
- kdy společnost považuje za účelné z hlediska případné budoucí potřeby prokázat, že během pracovního poměru pracovníka nedošlo k poškození jeho zdraví v souvislosti s výkonem práce. [35]

Provedení mimořádné lékařské prohlídky může společnosti nařídit orgán hygienické služby či závodní lékař tehdy, kdy utrpěl pracovník těžký úraz, nehodu spojenou s bezvědomím nebo onemocněním s pracovní neschopností delší než 4 týdny. [35]

Pro společnost je samozřejmostí podávání nápojů s minerály v letních měsících, v zimě čaje a vitamíny s příznačným názvem SDVita. Zaměstnavatel zároveň umožňuje pracovníkům bezplatné očkování proti chřipce. [34 s. 8]

Společnost také vynakládá nemalé finanční prostředky do oblasti lékařského výzkumu a vývoje a do zdravotnických zařízení, které využívají její pracovníci. Jsou jimi např. nemocnice v Chomutově, Kadani, Teplicích, kam míří ročně přibližně 2 000 000 Kč, a Masarykova nemocnice v Ústí nad Labem s půl milionovými dotacemi každý rok. [34 s. 8]

3.6 Ostatní služby poskytované pracovníkům a jejich rodinám (zaměstnanecké benefity)

SD mají velice bohatý a propracovaný systém tzv. zaměstnaneckých benefitů, které mohou pracovníci a jejich rodiny využívat.

Společnost přispívá svým zaměstnancům a jejich rodinám na bohaté kulturní, rekreační a sportovní vyžití. Výše příspěvku činí obvykle 50 % z celkových výdajů. Prakticky každý rok zajistí firma v městském divadle v Chomutově koncert vybraných písní z úspěšných

muzikálů pražských divadel či koncert sólové české pěvecké hvězdy. Zaměstnancům SD se už představily např. Lucie Bílá, Michal David a další umělci.

Rovněž zajišťuje vstupenky na různé akce konané v Ústeckém kraji (např.: koncerty, divadelní představení, sportovní akce atd.). Na všechny akce přispívá buď sama společnost, nebo odbory.

Akciová společnost dále využívá velmi jednoduchý způsob, jak přispět svým pracovníkům na volnočasové aktivity a to díky poukázkám Flexi Pass. Pracovníci je mohou použít na různé sportovní aktivity, kulturu, cestování a dovolenou v ČR i zahraničí, vzdělávání, nákup v lékárnách, nadstandardní zdravotní péči, lázeňské pobyty a mnoho dalších výhod. Na rok 2013 obdrželi všichni pracovníci poukázky v hodnotě 2 500 Kč.[36]

Severočeské doly vlastní 3 rekreační střediska – RS Mladotice v plzeňském kraji, RS Holná v jižních Čechách a RS Sloup v Čechách na úpatí Lužických hor v okrese Česká Lípa. Všechny tři RS nabízí svými dispozicemi široké využití možnosti nejen pro jednotlivce, ale také pro rodiny s dětmi. Mohou sloužit jednak k rekreaci, víkendovým pobytům, rekondičním pobytům, sportovním soustředěním, ale i firemním školením a seminářům. [37], [38], [39]



Obrázek 9 - Kulturní místnost v RS Holná

Zdroj: <http://www.zsoodb.cz/holna/>



Obrázek 10 - Areál RS Sloup v Čechách

Zdroj: <http://www.dolybilina.cz/fotogalerie/>



Obrázek 11 - Malá chatka v RS Mladotice

Zdroj: <http://www.zsoodb.cz/mladotice/>

Největší část finančních prostředků ze sociálního fondu SD odčerpávají, spolu s výdaji na stravování, příspěvky na penzijní spoření a životní pojištění – 26 % tzn. zhruba 40 mil. Kč. Systém poskytování příspěvků zaměstnavatele na penzijní spoření je vázán jednak na obnos, který pracovník sám do svého penzijního spoření ukládá a jednak na dobu odpracovanou u SD. Za každou korunu (minimálně 100 Kč), kterou pracovník vloží do svého penzijního spoření, mu společnost přispěje do penzijního fondu stejnou částkou, nejvýše však 1 000 Kč měsíčně. Těchto služeb využívá 87 % zaměstnanců. Zároveň SD poskytují příspěvek na životní pojištění. Zaměstnanec si může vybrat, kterou formu pojištění zvolí a na tu mu společnost přispívá. [31], [34]

Dalším benefitem pro pracovníky jsou služební mobilní telefony. Typ mobilního telefonu a zvýhodněný tarif si mohou vybrat z předem dané nabídky od telekomunikačního operátora O₂. Zároveň tato nabídka platí i pro rodinné příslušníky a to do té doby, dokdy bude pracovník zaměstnán u SD.

Vysoce nadstandardní je zabezpečení pracovníků při odchodu ze SD z organizačních důvodů. Dle kolektivní smlouvy činí odstupné uvolněného pracovníka až jedenáctinásobek průměrného výdělku. Až čtyřnásobek průměrné měsíční mzdy může obdržet pracovník, který opouští firmu ze zdravotních důvodů podle § 46, odst. 1, písmena „d“. [34]

SD odměňují za předchozí práci v hornictví také své bývalé pracovníky (viz tabulka č. 5). Podmínkou získání odměny je minimálně 5 let odpracovaných u SD a jejich předchůdců a pobírání starobního nebo invalidního důchodu. Výše roční odměny je stanovena v závislosti na celkové době, kterou osoby odpracovaly u SD. [26]

Tabulka 5 - Výše odměny za předchozí práci v SD

Počet odpracovaných let	Výše odměny (Kč/rok)
5 – 9 let	878,-
10 – 14 let	1 317,-
nad 15 let	2 000,-

Zdroj: Kolektivní smlouva. Chomutov:
Severočeské doly, 2013.

K významným pracovním a životním jubileím a za dlouhodobé působení ve firmě poskytuje společnost svým pracovníkům odměny ve výši od 300 do 4 000 Kč.

SD spolupracují s největší českou pojišťovací makléřskou společností – Renomia, a.s. Díky tomu mohou zaměstnanci SD využívat služeb, které tato společnost nabízí a to za speciálních zvýhodněných podmínek. [40]

U smluvních partnerů mohou pracovníci SD využít slevu na nákup automobilu značek Škoda Auto, Peugeot a Opel se slevou 15 – 20 % podle výrobce a typu automobilu.

3.7 Péče o životní prostředí

Severočeské doly se snaží vrátit přírodě i lidem krajinu, kterou poškodily těžbou. Tyto plochy se tak mění do podoby nových zemědělských pozemků a lesů, vodních ploch, toků a řady dalších kultur s rekreační funkcí. SD dbají na péči o čistotu vod a ovzduší, ochranu rostlin a živočichů, na efektivní odpadové hospodářství, a zejména ochranu proti hluku a prachu. Řídí se tak zákonem č. 44/1988 Sb. o ochraně a využití nerostného bohatství a řadou dalších zákonů orientovaných na zemědělství, lesnictví, výstavbu, ochranu přírody a přírodního prostředí. Prochází i pravidelnými kontrolami ze strany Obvodního báňského úřadu a České inspekce životního prostředí. [11], [13 s. 18, 20], [41]

Ochrana životního prostředí

Vztah společnosti k životnímu prostředí lze charakterizovat jako snahu o minimalizaci negativních vlivů těžby a zpracování uhlí na životní prostředí a o co nejrychlejší napravení negativních vlivů, pokud již k nim došlo. [42]



Obrázek 12 - SD a vztah k přírodě

Zdroj: www.infocentrumsdas.cz/

Ovzduší je nejvíce znečišťováno polétavým prachem. Společnost se snaží snížit prašnost mimo jiné průmyslovými vysavači prachu, rychlým oséváním ploch uvolněných důlními provozy, zkrápěním přesypů pásových dopravníků vodní mlhou a zkrápěním nezpevněných šachetních komunikací pomocí cisteren s vodou. V okolních obcích jsou nainstalovány měřicí stanice zajišťující kontinuální měření imisí prachu. Výsledky měření jsou daným obcím poskytovány každý měsíc. [42]



Obrázek 13 - Zkrápění komunikací cisternou s vodou

Zdroj:
www.sdas.cz/showdoc.do?docid=1569



Především provoz dálkové pasové dopravy, provoz velkstrojové techniky a doplňkové mechanizace jsou zdrojem hluku v povrchových lomech. Pro jeho šíření je rozhodující vzdálenost zdroje a tvar terénu. SD se snaží snížit hluk v přilehlých obcích pomocí protihlukových stěn. V těchto obcích provádí zároveň monitoring hladiny hluku. Měření provádí nezávislá akreditovaná laboratoř a výsledky jsou v měsíčních intervalech předávány obcím. [42]

Obrázek 14 - Protihluková zeď

Zdroj: Brožura SD - Stabilita v Dynamice

U úpravny uhlí Ledvice byla nainstalována světelná signalizační zařízení, která umožní vyloučení odstavování nákladních vozidel čekajících na uhlí mezi rodinnými domky v přilehlých obcích. Dochází tak ke snížení hluku a emisí z výfukových plynů. [42]

Důkazem zlepšení životního prostředí v Ústeckém kraji, je hojný výskyt slavíka modráčka.



Tento druh si oblíbil zejména mokrá místa rekultivací a předpolí uhelných dolů. Je důkazem

Obrázek 15 - Maskot SD

Zdroj: <http://www.sdas.cz/showdoc.do?docid=39>

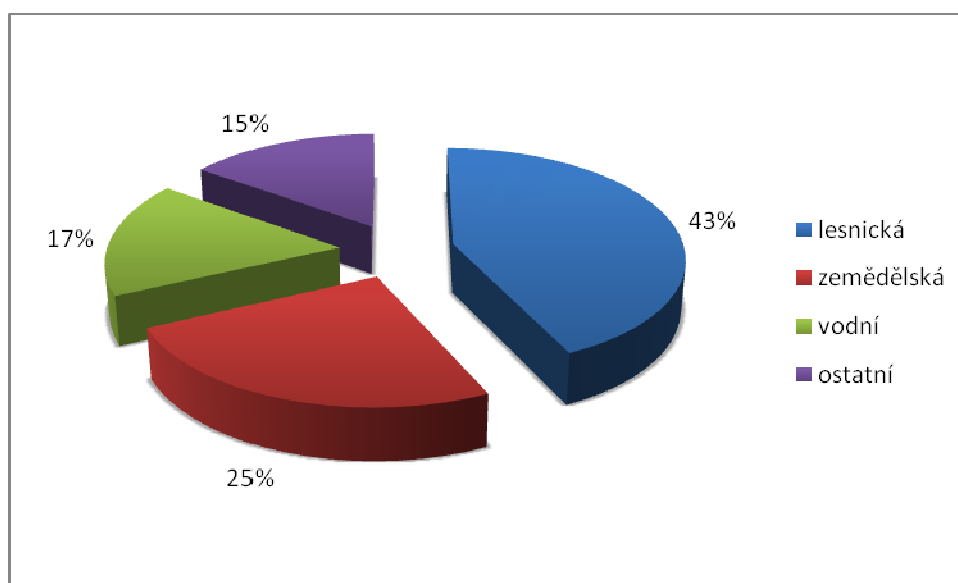
zlepšení životního prostředí, na kterém mají SD zásluhu. Není proto divu, že se stal maskotem společnosti. [11]

Rekultivace a revitalizace

Od prvopočátku, kdy se podle báňského řešení určuje postup lomu, zábory pozemků, narušení vodního režimu, ukládání skrývkových zemin na výsypku, se rozhoduje i o vlivu na životní prostředí. Rozhoduje se, jaké budou náklady na budoucí technické rekultivace. Mimochodem každoroční náklady na rekultivaci dosahují částky téměř 350 milionů korun. Zároveň každý rok tvoří společnost finanční rezervu na zahlazení následků důlní činnosti po ukončení těžby. [42]

Na velkých rozlohách výsypek postupně vznikají kromě lesnický či zemědělsky rekultivovaných ploch také cenné systémy mokřadů a útočišť pro zvěř a ptactvo. [13 s. 23]

Jak společnost plánuje zrekontrolovat místa po vyuhlení, popisuje obrázek 16.



Obrázek 16 – Graf znázorňující plánované rekultivace - výhled do roku 2050

Zdroj: <http://www.sdas.cz/showdoc.do?docid=568>

O rekultivaci se stará specializovaná dceřiná společnost SD – Rekultivace, a.s.

Většinu nově rekultivovaných ploch společnost upravuje tak, aby byly připraveny na budoucí návrat lidí do této nové krajiny. Budují se komunikace, které umožní využívat území pro klidnou příměstskou rekreaci a ke sportovním aktivitám. Rekultivované plochy postupně nabývají na přitažlivosti pro četné návštěvy odborníků i turistů. Pro region tak vznikají ideální podmínky pro rozvoj pěší turistiky i cykloturistiky s krásnými výhledy do okolní krajiny. [13 s. 24, 30]

SD jsou moderní, společensky odpovědnou společností s pozitivním vztahem k životnímu prostředí. Je otevřena komunikaci, iniciativám a aktivitám orientovaným na zlepšování kvality životního prostředí. Nejlepším potvrzením toho jsou ukončené rekultivační projekty, které získaly mnoho odborných ocenění. [13 s. 20]

4 Průzkum spokojenosti pracovníků s poskytovanou péčí

Průzkum spokojenosti pracovníků s poskytovanou péčí proběhl metodou dotazníkového šetření. Cílem průzkumu byla analýza spokojenosti zaměstnanců se současným systémem péče o pracovníky a navržení vhodných opatření pro jeho zlepšení.

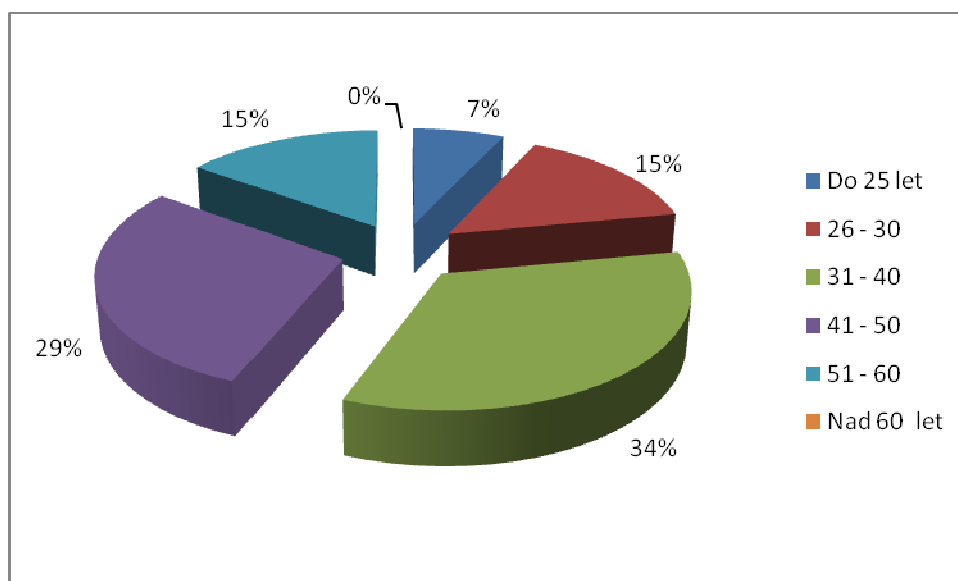
Dotazník proběhl elektronickou i písemnou formou ve dnech 26. 3. – 5. 4. 2013. Byl zpracován na internetovém portále www.vyplnto.cz a následně zaslán e-mailem technicko-hospodářským pracovníkům na správě Severočeských dolů, Dolů Nástup Tušimice a Dolů Bilina. Písemná forma dotazníkového šetření byla zvolena hlavně pro získání respondentů z řad dělníků. Kompletní dotazník je přiložen v příloze A. Respondenti byli hned na úvod ujištěni, že dotazník je zcela anonymní a poslouží pouze ke zpracování diplomové práce.

Otázky v dotazníku jsou seřazeny podle oblastí péče o pracovníky. Zabývají se spokojeností s péčí o pracovníky a využíváním zaměstnaneckých benefitů. Závěrečné 4 otázky se týkají charakteristiky respondentů z pohledu pohlaví, věku, nejvyššího dosaženého vzdělání a délky trvání pracovního poměru.

4.1 Obecné údaje o respondentech

Dotazník vyplnilo celkem 176 respondentů. Z toho 144 technicko-hospodářských pracovníků a 32 dělníků. Z hlediska pohlaví respondentů byl poměr 45 % žen a 55 % mužů.

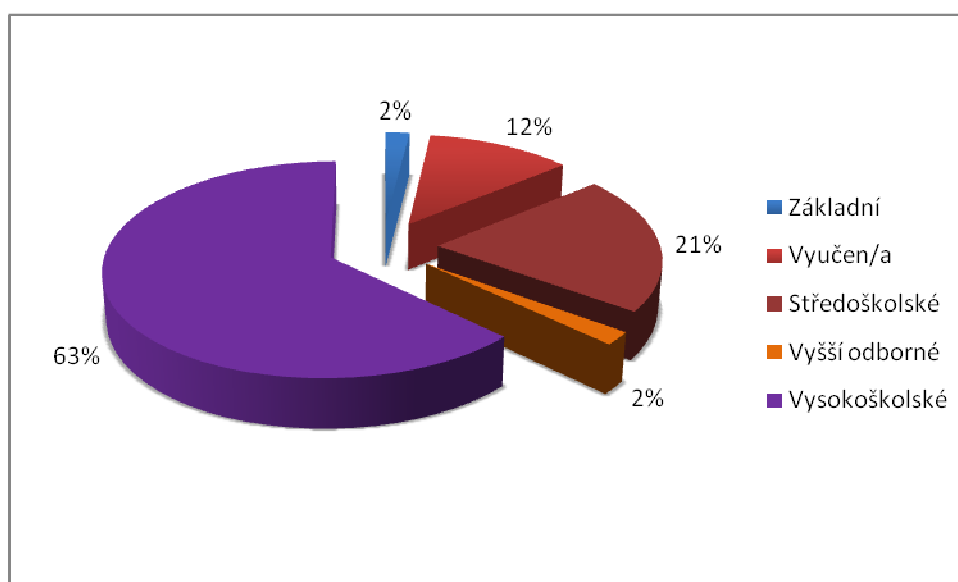
Věkovou strukturu respondentů popisuje obrázek 17. Nejvíce zúčastněných respondentů bylo ve věku 31 – 40 let a to 34 %. Naopak žádný pracovník nad 60 let tento dotazník nevyplnil.



Obrázek 17 - Graf znázorňující věkovou strukturu respondentů

Zdroj: vlastní zpracování

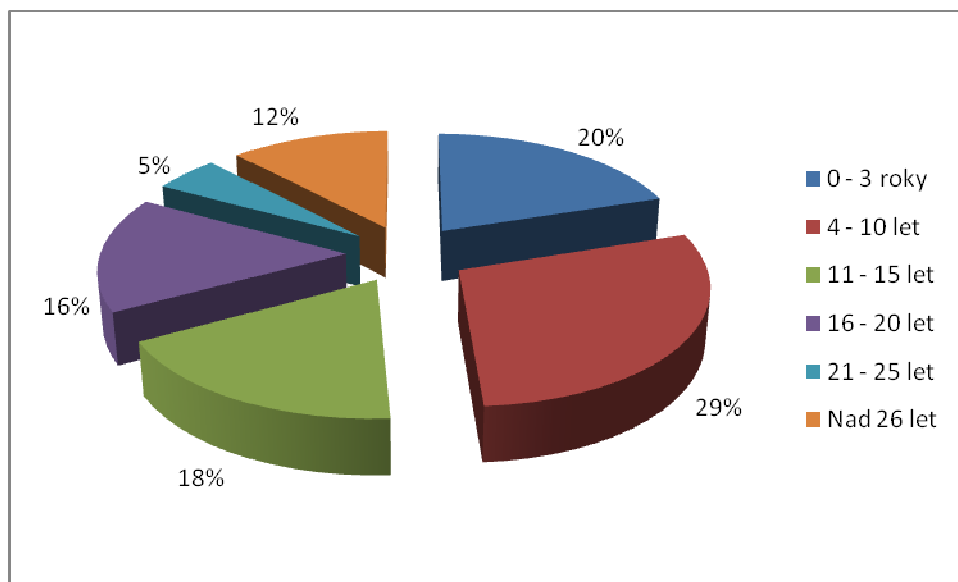
Dotazníkového šetření se zúčastnili převážně THP a tomu odpovídá i struktura vzdělání respondentů. Tu popisuje následující obrázek 18. Z něho je patrné, že 63 % respondentů mělo vysokoškolské vzdělání, 21 % středoškolské vzdělání, vyučeno bylo 12 % a po 2 % byli zastoupeni respondenti se základním a vyšším odborným vzděláním.



Obrázek 18 - Graf znázorňující nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

Zdroj: vlastní zpracování

Pestrá byla struktura délky působení daného respondenta u SD. Necelá čtvrtina respondentů působí ve společnosti kratší dobu, než jsou 3 roky. Nejvíce z nich však pracuje pro SD od 4 do 10 let a to 29 %. Kompletní strukturu délky pracovního poměru respondentů ve firmě popisuje obrázek 19.



Obrázek 19 - Graf popisující strukturu respondentů dle délky zaměstnání ve společnosti

Zdroj: vlastní zpracování

4.2 Vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření

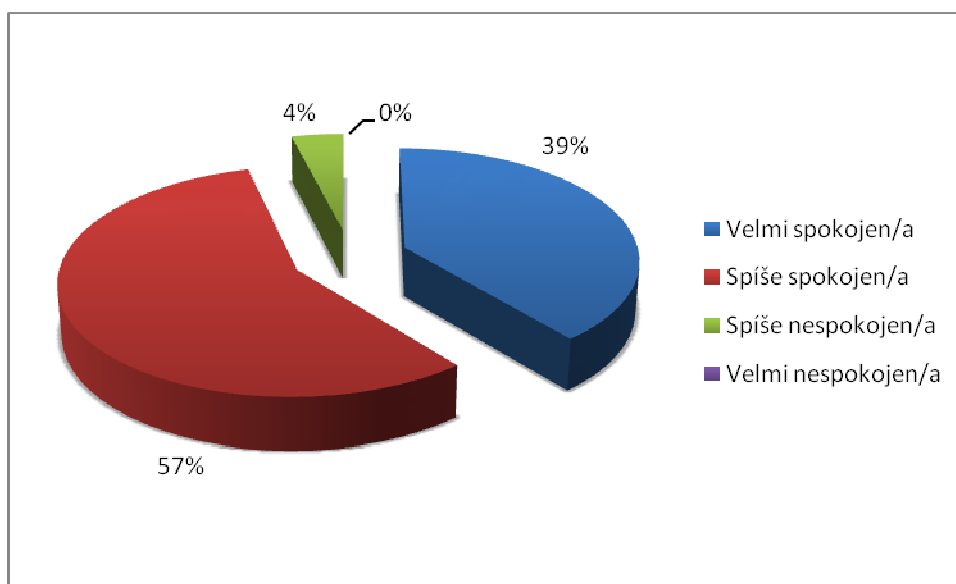
Pracovní doba a pracovní režim

Začátek dotazníku, konkrétně první 3 otázky, se zabývaly pracovní dobou, spokojeností s ní a flexibilní pracovní dobou. První otázka byla společná pro THP i dělníky, ale bude vyhodnocena zvlášť, jelikož obě skupiny respondentů dospěly k odlišným výsledkům. Na druhou a třetí otázku odpovídali pouze THP.

1. otázka – Jak jste spokojen/a s Vaší pracovní dobou?

Technicko-hospodářští pracovníci

Z průzkumu vyplynulo, že 82 (57 %) z celkového počtu 144 THP jsou se svojí pracovní dobou spíše spokojeni, 56 (39 %) jsou velmi spokojeni a jen 6 (4 %) jsou spíše nespokojeni. Jelikož s touto otázkou souvisí i otázka č. 2 budou důvody relativní spokojenosti THP s pracovní dobou uvedeny v otázce č. 2.



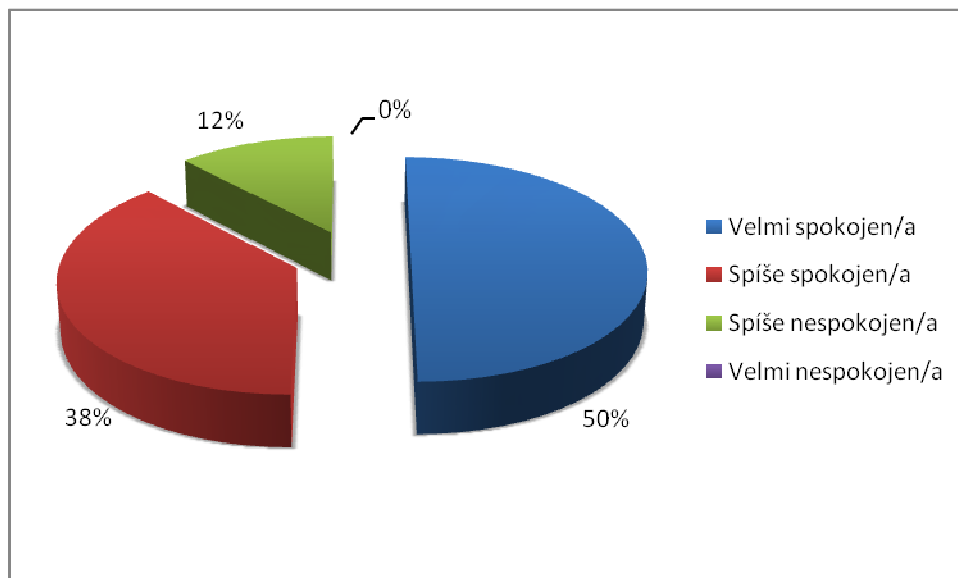
Obrázek 20 - Graf - Jak jste spokojen/a s Vaší pracovní dobou?

Zdroj: vlastní zpracování

Dělníci

Pracovní doba dělníků SD byla již popsána výše, ale stručně řečeno pracují na dvanáctihodinovou pracovní dobu buď ve dvou nebo třech po sobě jdoucích dnech, po nichž následuje stejný počet dnů volna. Tento pracovní rytmus dělníkům poměrně vyhovuje a tomu odpovídá i výsledek dotazníkového šetření. Ze 32 respondentů celá polovina je velmi spokojena s pracovní dobou, 38 % je spíše spokojena a pouhým 12 % by vyhovovala jiná pracovní doba (viz obrázek 21).

Výhodou tohoto rozložení pracovní doby pro dělníky je, že mají každý týden alespoň 1 den volna v pracovní den a mohou si zařizovat své osobní záležitosti. Na druhou stranu někdy musí pracovat i během víkendu.

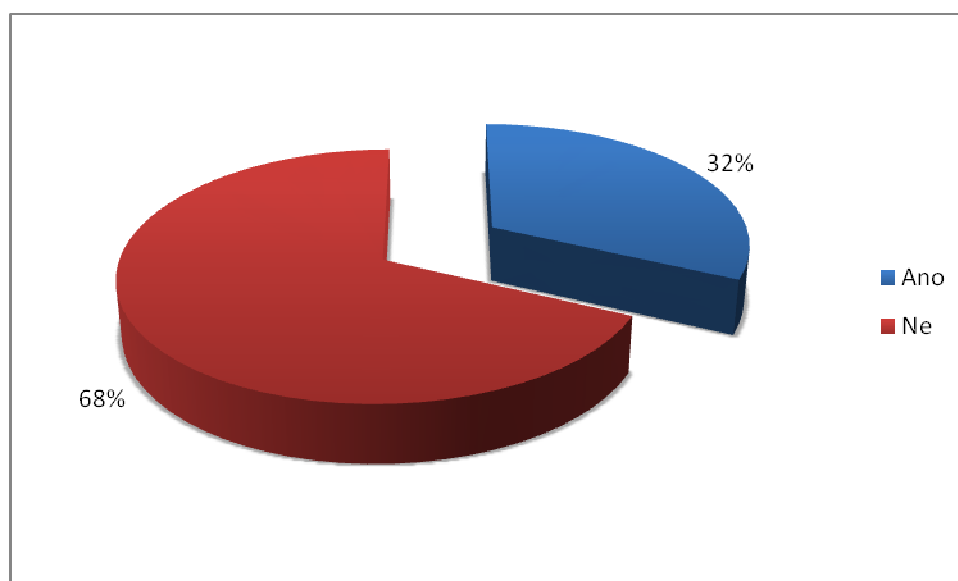


Obrázek 21 - Graf - Jak jste spokojen/a s Vaší pracovní dobou?

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 2 – Uvítal/a byste posunutí pracovní doby?

Na druhou otázku, jak již bylo uvedeno, odpovídali pouze THP. 68 % z nich odpovědělo na otázku záporně a zbylých 32 % zvolilo kladnou odpověď (viz obrázek 22).



Obrázek 22 - Graf - Uvítal/a byste posunutí pracovní doby?

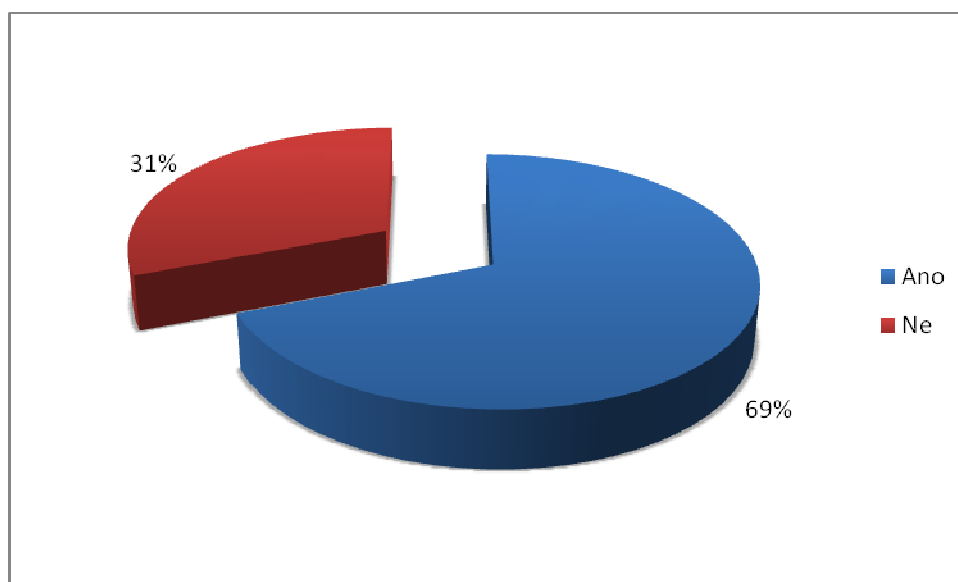
Zdroj: vlastní zpracování

THP mají osmihodinovou pracovní dobou v pětidenním přetržitém cyklu (pondělí – pátek). Přičemž začátek pracovní doby mají obvykle v 6 h ráno. Dalo by se říci, že by mohli být nespokojeni s touto poměrně brzkou ranní hodinou a to především pracovníci, kteří dojíždějí z odlehlějších měst a vesnic. Ale pro velkou většinu oslovených pracovníků to tak neplatí. Začátek pracovní doby je sice brzo ráno, ale o to dříve zase skončí. Pro pracovníky, kteří začínají v 6 h, skončí pracovní doba ve 14 h. Mají tedy dostatek času, věnovat se po práci rodině, sportovním, kulturním a dalším aktivitám, které je naplňují, uspokojují a přispívají tak k jejich pozitivnímu přístupu k pracovnímu výkonu.

Otázka č. 3 – Uvítal/a byste flexibilní pracovní dobu?

Tato otázka byla pro THP nepovinnou otázkou. Odpovídali na ni pouze ti respondenti, kteří nepracovali na flexibilní pracovní dobu. Celkem ji zodpovědělo 115 respondentů z řad THP. Podle výsledků získaných z dotazníku by většina respondentů, konkrétně 69 %, uvítala pracovat na flexibilní pracovní dobu (viz obrázek 23).

Více informací k tomuto tématu bude popsáno v kapitole 4.3.



Obrázek 23 - Graf - Uvítal/a byste flexibilní pracovní dobu?

Zdroj: vlastní zpracování

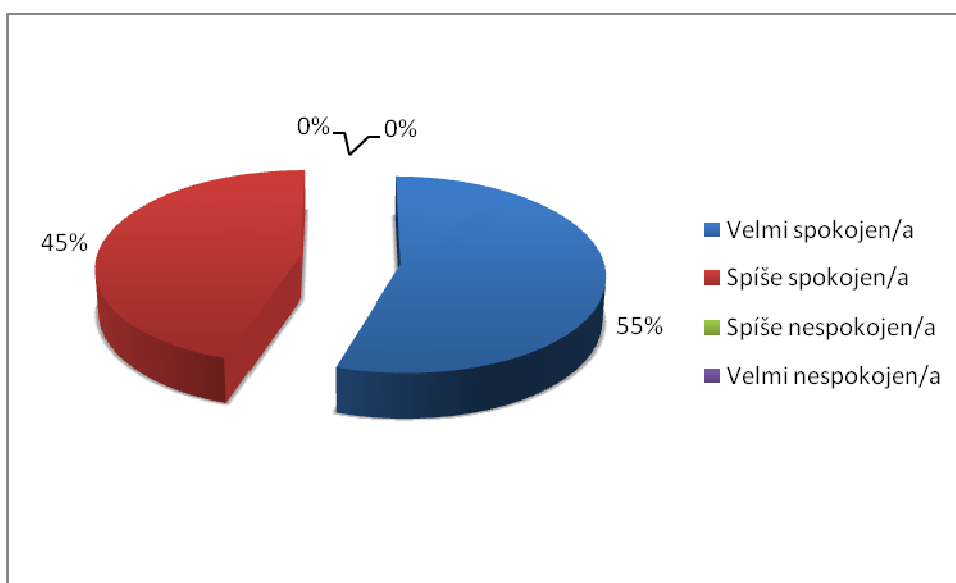
Pracovní prostředí

Otázky č. 4 a 5 se týkaly pracovního prostředí. THP a dělníci měli odlišná pracoviště s odlišným vybavením, proto je nutné následující otázky zhodnotit odděleně pro obě pracovní skupiny. Důvody spokojenosti nebo nespokojenosti THP a dělníků s pracovním prostředím a vybaveností pracoviště budou uvedeny u otázky č. 5.

Otázka č. 4 – Jak jste spokojen/a s pracovním prostředím (např.: prostornost, barevná úprava, teplota, hluk)?

Technicko-hospodářští pracovníci

Z grafu vyplývá, že THP jsou spokojeni s pracovním prostředím, které jim SD poskytují. Nadpoloviční většina (55 %) respondentů z řad THP je velmi spokojena a zbytek (45 %) je poměrně spokojena s prostředím svého pracoviště (viz obrázek 24).

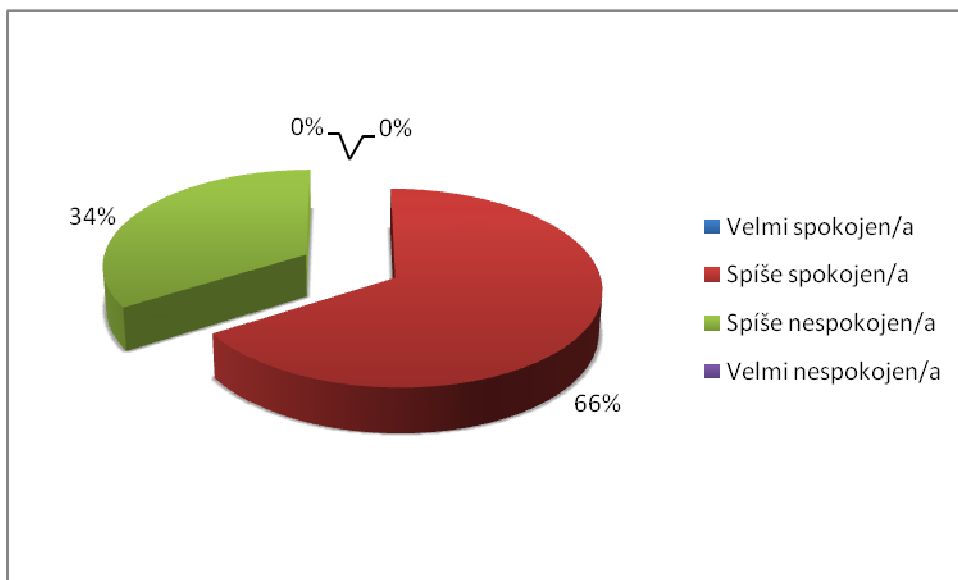


Obrázek 24 - Graf - Jak jste spokojen/a s pracovním prostředím?

Zdroj: vlastní zpracování

Dělníci

Respondenti z řad dělníků už nejsou se svým pracovním prostředím tak spokojeni jako THP. Ze 32 dělníků jich 21 (66 %) odpovědělo, že jsou spíše spokojeni a 11 (34 %) jich bylo spíše nespokojeno (viz obrázek 25).



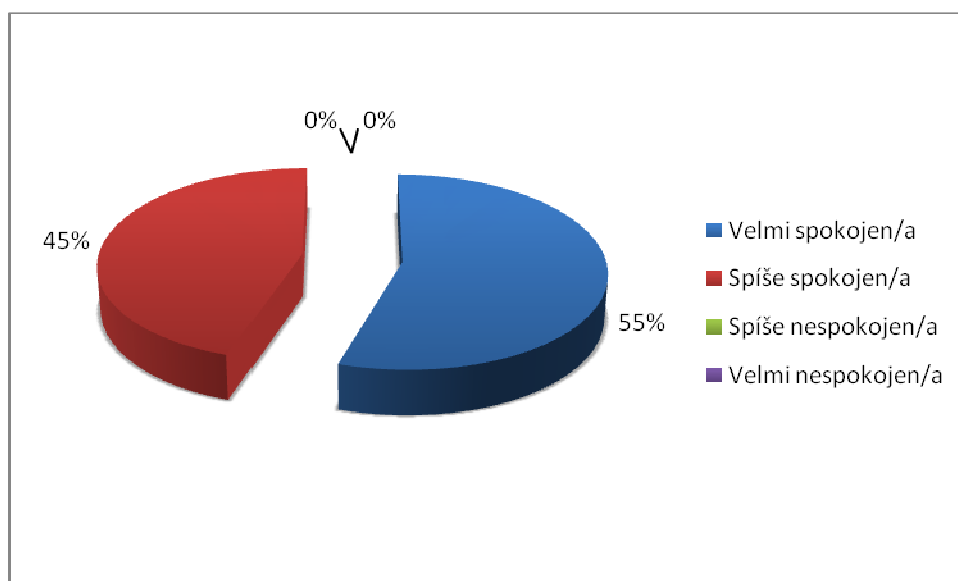
Obrázek 25 - Graf - Jak jste spokojen/a s pracovním prostředím?

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 5 – Jste spokojen/a s kvalitou vybavení Vašeho pracoviště (např.: nábytek, osvětlení, počítač (technické vybavení))?

Technicko-hospodářští pracovníci

THP jsou s vybaveností pracoviště spokojeni úplně stejně jako s pracovním prostředím. 55 % respondentů je velmi spokojeno a 45 % je vcelku spokojeno s vybaveností kanceláří (viz obrázek 26).

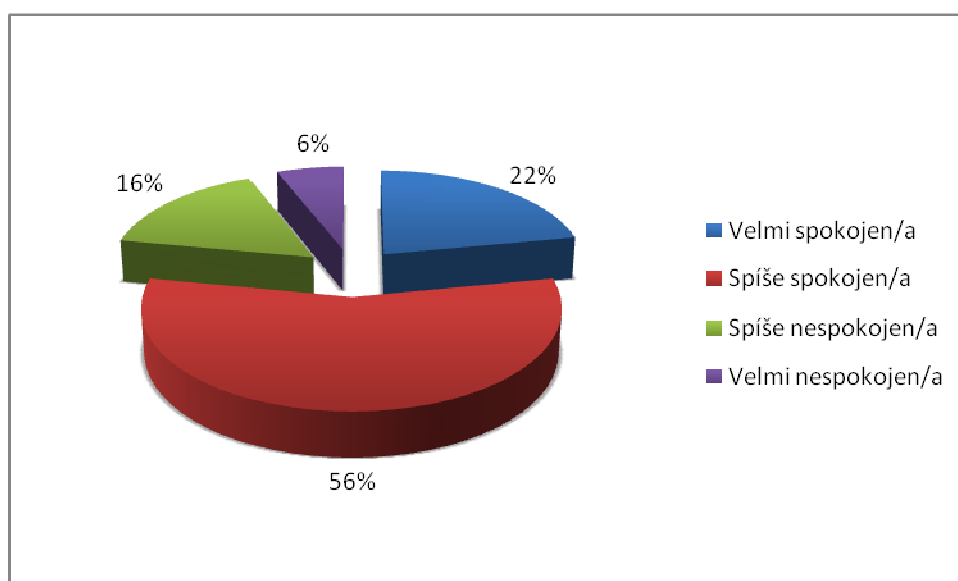


Obrázek 26 - Graf - Jste spokojen/a s kvalitou vybavení Vašeho pracoviště?

Zdroj: vlastní zpracování

Dělníci

Většina oslovených dělníků (56 %) je spíše spokojena s vybavením svého pracoviště. Velmi spokojeno bylo 22 % respondentů. Mírná nespokojenost s vybaveností pracoviště se projevila u 5 pracovníků (16 %) a pouze 2 (6 %) byli velmi nespokojeni. Grafické znázornění viz obrázek 27.



Obrázek 27 - Graf - Jste spokojen/a s kvalitou vybavení Vašeho pracoviště?

Zdroj: vlastní zpracování

Podle očekávání byli THP se svým pracovním prostředím spokojeni. Společnost se stará o čisté a komfortní prostředí s moderním technickým vybavením.

Zajistit čisté a komfortní prostředí pro dělníky, je mnohem složitější. S modernizací vozového parku, tím se myslí nejen automobily, ale i velkstroje, pásové vozy a pomocná mechanizace, se zároveň zlepšují i podmínky práce. Nové stroje jsou moderněji a lépe stavěny pro komfort obsluhy. Ale modernizace vozového parku není z důvodu finanční náročnosti příliš častá. Proto spokojenost dělníků s vybavením pracoviště vyšla poměrně různorodě, jelikož záleží na stroji, který pracovníci obsluhují.

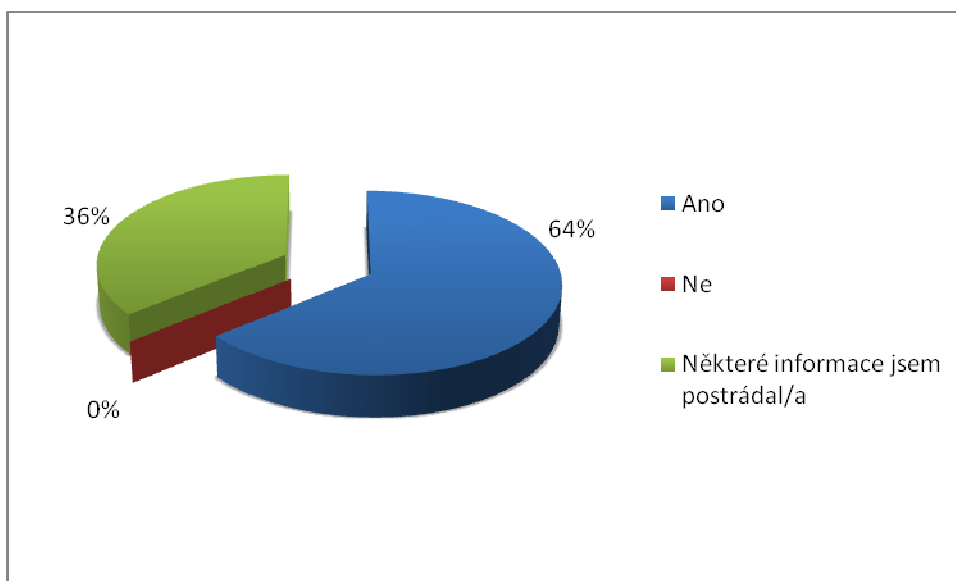
Školení a vzdělávání pracovníků

Následující 3 otázky z dotazníku se týkaly zaškolení do chodu organizace, odborným školením a studiem cizích jazyků. Tato problematika byla vyhodnocena dohromady s THP a dělníky.

Otázka č. 6 – Byl/a jste dostatečně zaškolen/a a zaučen/a do chodu organizace a Vašeho pracoviště?

Většina oslovených pracovníků (113) uvedla, že při začleňování do chodu společnosti byli dostatečně zaškoleni a zaučeni. Zbytek (63) respondentů odpovědělo, že přeci jen jim některé informace chyběly. Důležité ovšem je, že ani jeden respondent neuvedl, že by nebyl dostatečně zaškolen a zaučen při nástupu do své pracovní pozice (viz obrázek 28).

Důkladné seznámení s náplní práce by měla být jedna z priorit zaměstnavatele při zaučení pracovníka do dané pracovní pozice. Pracovník se tak stane pro společnost užitečným a rychleji bude generovat přidanou hodnotu.

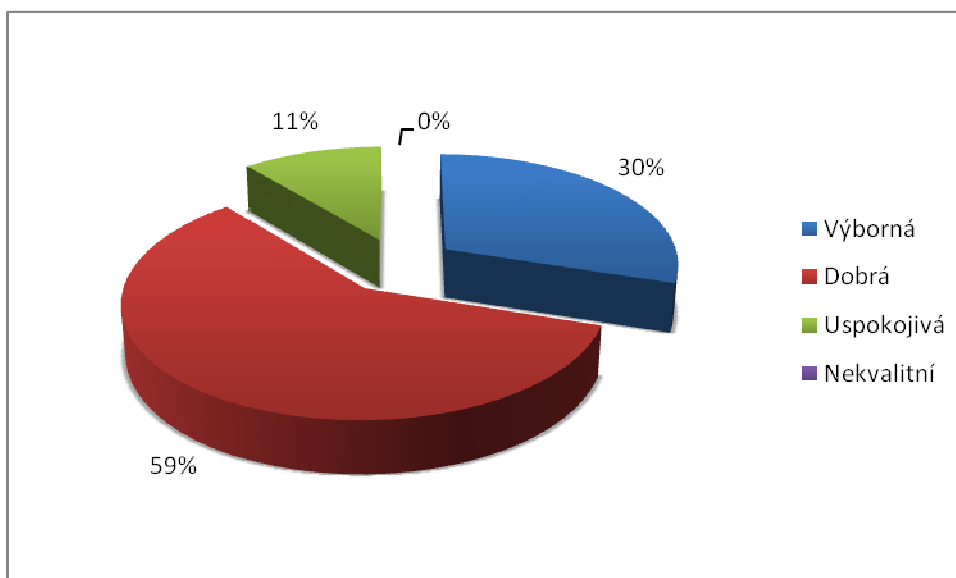


Obrázek 28 - Graf - Byl/a jste dostatečně zaškolen/a a zaučen/a do chodu organizace a Vašeho pracoviště?

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 7 – Jak byste ohodnotil/a kvalitu odborných školení?

Většina dotazovaných pracovníků (104 tzn. 59 %) ohodnotila kvalitu odborných školení jako dobrou. 30 % (53) považuje tato školení za výborná a pro 19 (11 %) respondentů jsou uspokojivá. Žádný respondent nepovažuje odborná školení za nekvalitní (viz obrázek 29).



Obrázek 29 - Graf - Jak byste ohodnotil/a kvalitu odborných školení?

Zdroj: vlastní zpracování

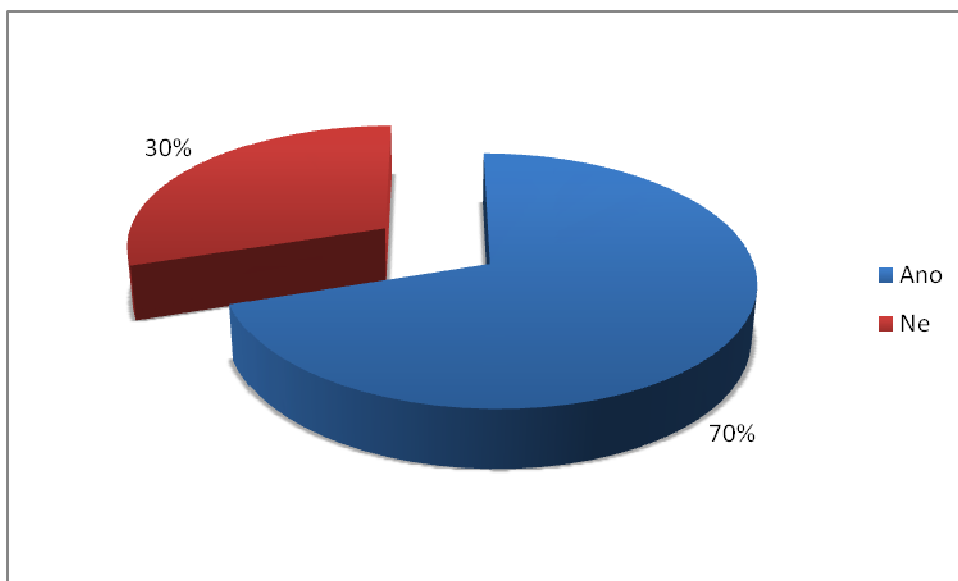
Jak již bylo zmíněno v analýze současného stavu péče o pracovníky ve společnosti Severočeské doly v části personální rozvoj pracovníků, od roku 2008 funguje ve firmě nová koncepce vzdělávání pracovníků. Ta se zaměřuje nejen na školení THP, ale i dělníků. Nová koncepce byla zavedena z důvodů zlepšení vzdělávání zaměstnanců. Zavedli se dvojí formy vzdělávání a to hromadně organizované kurzy a individuální semináře.

Frekvence školení ve 4 lokalitách SD (Správa SD v Chomutově, Doly Nástup Tušimice a 2 lokality v Bílině) probíhají různorodě. V Tušimicích probíhají školení pracovníků několikrát týdně. Zároveň zde probíhají i lektorské kurzy k vycvičení vlastních kvalitních lektorů. Školení pracovníků na obou lokalitách v Bílině bývá podle potřeby několikrát do měsíce. O výuku se starají většinou externí školicelé v externích pracovních podmínkách. Tzn., že jsou pracovníci vysíláni na školení do jiných školicích středisek.

Otázka č. 8 – Využíváte nebo využíval/a jste v zaměstnání možnosti studovat cizí jazyk?

Společnost může být spokojena s využíváním možnosti studovat cizí jazyk ze strany pracovníků. 70 % respondentů uvedlo, že využívá nebo využívali nabídky zaměstnavatele studovat jeden z nabízených cizích jazyků. Zbylí respondenti dosud nevyužili této možnosti (viz obrázek 30).

V dnešní době je znalost cizích jazyků velmi důležitá a zaměstnavatelé vyvíjejí na zaměstnance tlak, aby se jazykově rozvíjeli. Avšak pracovníci využívají jazykových kurzů nejen k pracovním záležitostem (komunikace s obchodními partnery, práce na PC atd.), ale také pro své osobní účely (dovolená, práce s PC atd.). To jsou jedny z hlavních důvodů oblíbenosti jazykových kurzů.



Obrázek 30 - Graf - Využíváte nebo využíval/a jste v zaměstnání možnosti studovat cizí jazyk?

Zdroj: vlastní zpracování

Stravování

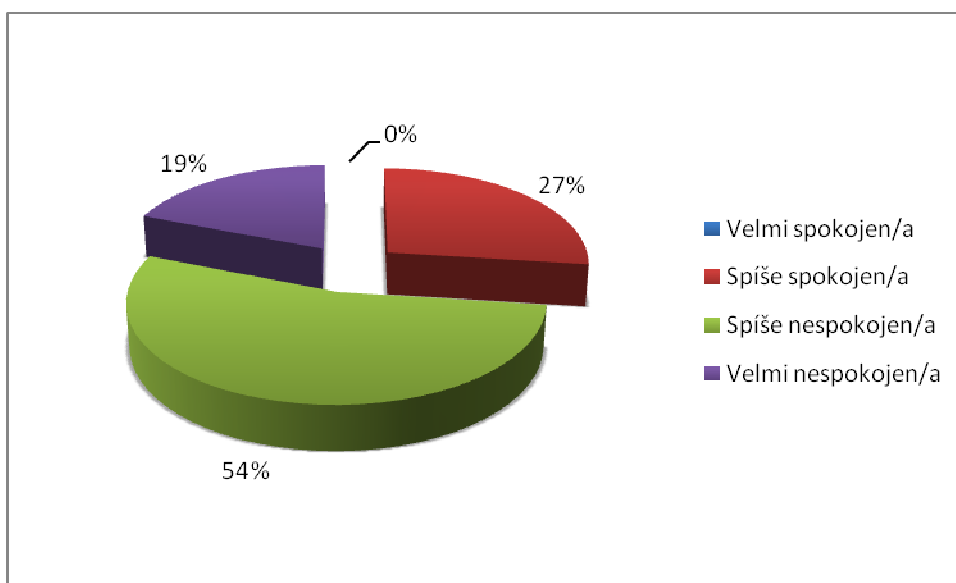
Otázky 9 – 12 se zabývaly spokojeností pracovníků SD se stravováním a s cenami jídel v závodních kantýnách. Dále se v dotazníku řešila otázka kvality jídel v obou lokalitách, které spravuje akciová společnost. Poslední otázka k této problematice řešila hypotézu, zda by pracovníci po odstranění všech nedostatků, změnili pohled na závodní stravování a začali by více využívat těchto služeb.

Jelikož pracovníci na Správě Chomutov dostávají stravenky a stravují se v přilehlých restauracích, byla tato oblast péče o pracovníky zaměřena na THP a dělníky, kteří se stravují v závodních jídelnách a závodních kantýnách v lokalitách dolů v Tušimicích a v Bílině.

Podrobné informace k této problematice budou uvedeny v kapitole 4.3.

Otázka č. 9 – Jste spokojen/a s kvalitou jídel v závodních jídelnách a závodních kantýnách od společnosti Eurest?

Podle výsledků dotazníkového šetření (viz obrázek 31) tato oblast péče o pracovníky nedopadla příliš dobře. Ze 148 oslovených pracovníků neodpověděl ani jeden z nich, že by byl s kvalitou jídel velmi spokojen. 40 (27 %) zaškrtnulo v dotazníku variantu druhou a to spíše spokojen. Nadpoloviční většina respondentů (80 tj. 54 %) se shodla, že jsou poměrně nespokojeni a zbylých 28 (19 %) pracovníků jsou dokonce velmi nespokojeni s kvalitou jídel od externí cateringové společnosti.



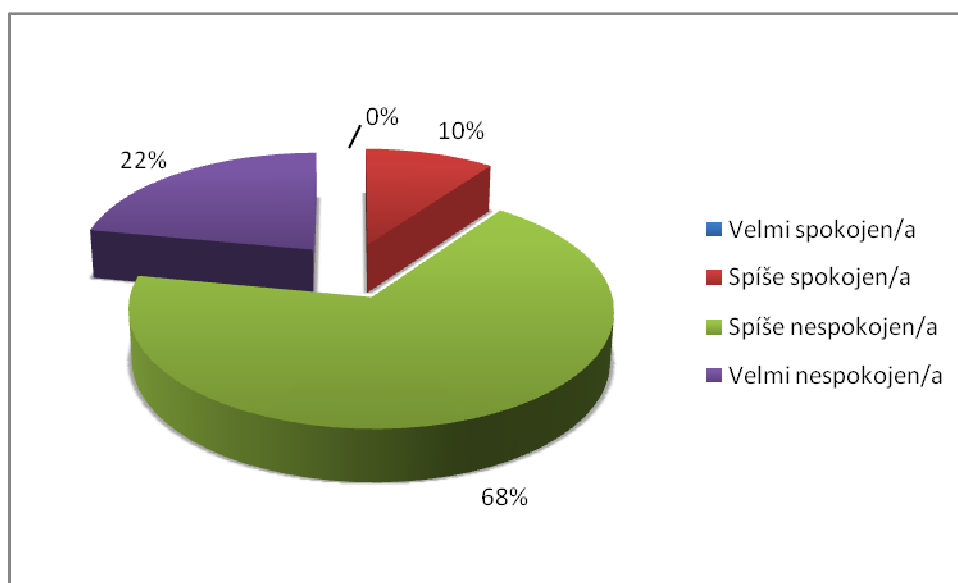
Obrázek 31 - Graf - Jste spokojen/a s kvalitou jídel v závodních jídelnách a závodních kantýnách?

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 10 – Jste spokojen/a s cenami jídel v závodních kantýnách od společnosti Eurest?

Ceny jídel v závodních kantýnách považuje velká část respondentů za poměrně vysoké. Vyplývá to z grafu na obrázku 32. 68 % dotazovaných pracovníků je s cenami potravin v kantýnách spíše nespokojena, 22 % je velmi nespokojena a pouze 10 % respondentů jsou poměrně spokojeni s úrovní cen.

Respondentům nebyla položena otázka týkající se ceny jídel v závodních jídelnách. To z toho důvodu, že jídla jsou pro pracovníky SD dotována. Zaměstnavatel přispívá 75 % z ceny jídla a zbytek doplácí pracovník. Základní jídla tak pro pracovníky stojí 18 Kč místo původních 73 Kč.



Obrázek 32 - Graf - Jste spokojen/a s cenami jídel v závodních kantýnách?

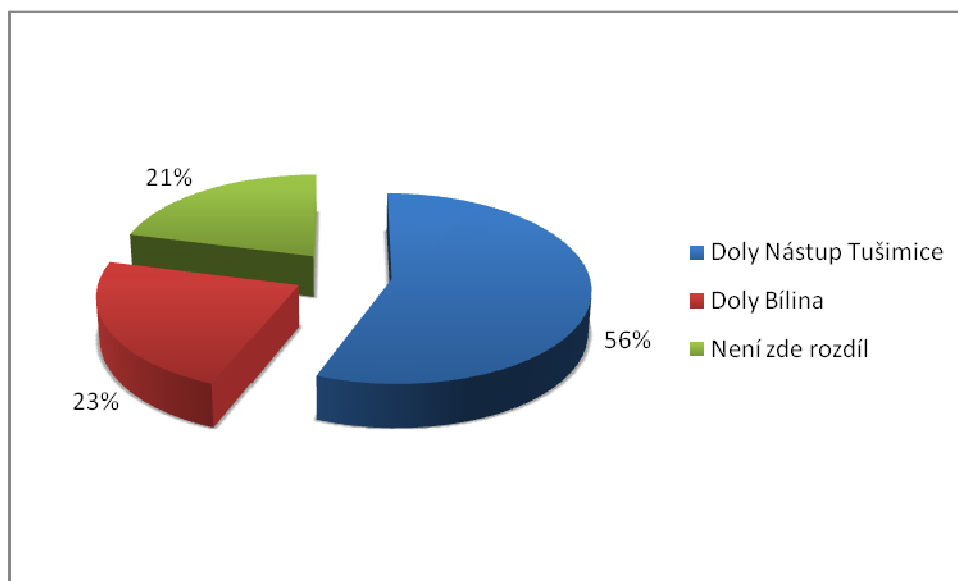
Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 11 – Pokud se stravujete na obou dolech, kterou lokalitu považujete z hlediska stravování za lepší?

Tato otázka byla nepovinná a odpovídali na ni pouze ti respondenti, kteří mají určitou zkušenost se stravováním na obou dolech. Nakonec ji zodpovědělo 118 pracovníků a výsledky jsou zpracované do grafické podoby na obrázku 33.

Nadpoloviční většina (56 %) pracovníků se shodla, že se naobědvají lépe v jídelně v Tušimicích. 23 % pracovníků zhodnotilo, že v jídelně v Bílině je lepší stravování a 21 % nevidí v těchto dvou jídelnách žádný rozdíl.

Podrobnější informace k jednotlivým otázkám budou popsány v kapitole 4.3.

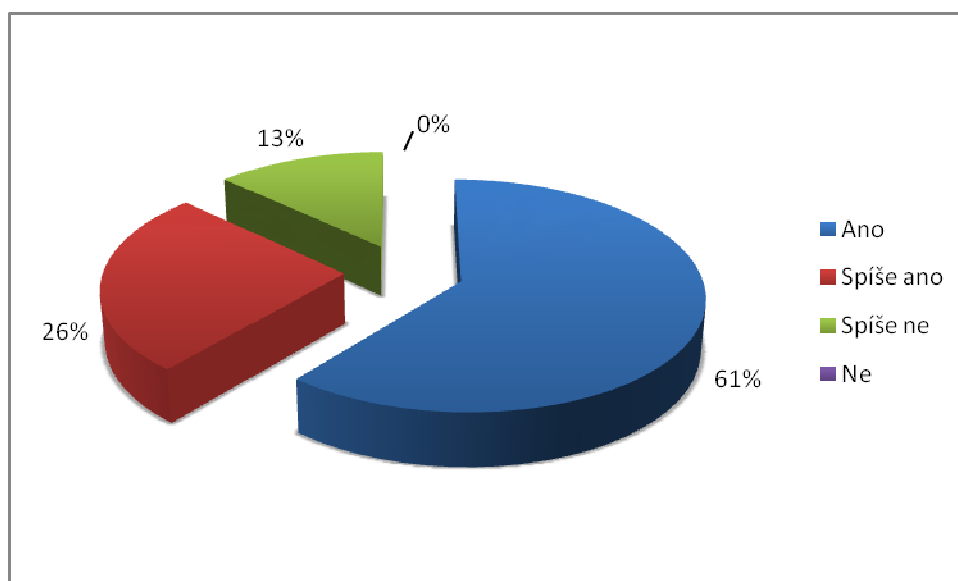


Obrázek 33 - Graf - Pokud se stravujete na obou dolech, kterou lokalitu považujete z hlediska stravování za lepší?

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 12 – Pokud by bylo odstraněno to, co Vám vadí, změnilo by to Váš pohled na závodní stravování a začal/a byste jej využívat?

Otázku č. 12 zodpovědělo 142 pracovníků, přičemž 61 % z nich se domnívá, že by eventuelní změny ve stravování změnili jejich pohled na danou věc a začali by těchto služeb využívat více. 26 % si myslí, že by služeb začaly využívat o trochu více než dosud a na 13 % respondentů by nastalé změny neměly příliš velký vliv a o vyšším využití závodního stravování by spíše neuvažovali.



Obrázek 34 - Graf - Pokud by bylo odstraněno to, co Vám vadí, změnilo by to Váš pohled na závodní stravování a začal/a byste jej využívat?

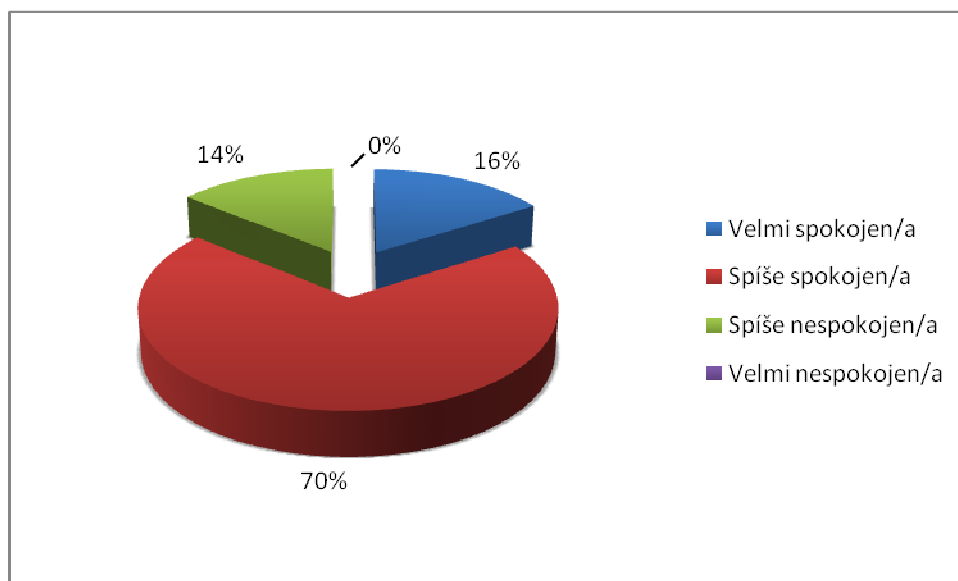
Zdroj: vlastní zpracování

Zdravotnické služby

K dispozici mají pracovníci 6 lékařů – 4 všeobecné a 2 zubní. Spokojenost respondentů s kvalitou zdravotnických služeb závodních lékařů popisuje 13. otázka.

Otázka č. 13 – Jste spokojen/a s kvalitou zdravotních služeb závodního lékaře?

Skoro 3/4 dotazovaných pracovníků uvedlo, že jsou se svým závodním lékařem spíše spokojeni. 16 % je velmi spokojeno a ostatní respondenti (14 %) mají určité výhrady ke kvalitě zdravotnických služeb.



Obrázek 35 - Graf - Jste spokojen/a s kvalitou zdravotních služeb závodního lékaře?

Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnanecké benefity

Poslední dvojice otázek se týká služeb, které poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům, ale i jejich rodinám tzv. zaměstnanecké benefity. Obě otázky zodpovědělo 176 respondentů.

Otázka č. 14 – Které z poskytovaných zaměstnaneckých benefitů využíváte?

Oslovení pracovníci hojně využívají příspěvků od zaměstnavatele na penzijní spoření, a to konkrétně 93 % z nich. Zbýlých 7 % respondentů uvedlo, že využívají příspěvků na životní pojištění.

Oblíbeným a využívaným benefitem jsou služební mobilní telefony se zvýhodněnými tarify od telekomunikačního operátora O₂. Služební mobilní telefony vlastní a pravidelně využívá 68 % respondentů, dalších 9 % jich využívá více či méně často (např.: služební cesty) a překvapivě 23 % ho nepoužívá vůbec nebo ho nemají možnost vlastnit.

Pracovníci mohou tyto mobilní telefony se zvýhodněnými tarify zakoupit i svým rodinným příslušníkům. Této nabídce využívá 87 % z oslovených pracovníků.

Další oblíbenou zaměstnaneckou výhodou jsou poukázky Flexi Pass, které pracovníci nejvíce využívají za účelem podpory zdraví. Tyto poukázky využívá 77 % respondentů pravidelně, dalších 16 % je používá často a 7 % příležitostně.

Překvapením je, že 41 % respondentů vůbec nevyužívá příspěvky od SD na dovolenou. Přitom to nejsou malé částky – 1 000 Kč ročně pro jednotlivé členy rodiny (tzn. pracovník, manžel/ka a nezaopatřené dítě). 45 % oslovených pracovníků využívá příspěvků příležitostně a jen 7 % pravidelně.

Další výsledky z dotazníkového šetření k využívání zaměstnaneckých benefitů a služeb poskytovaných pracovníkům na pracovišti od zaměstnavatele jsou uvedeny v tabulce č. 6.

Tabulka 6 - Využívání zaměstnaneckých benefitů pracovníky

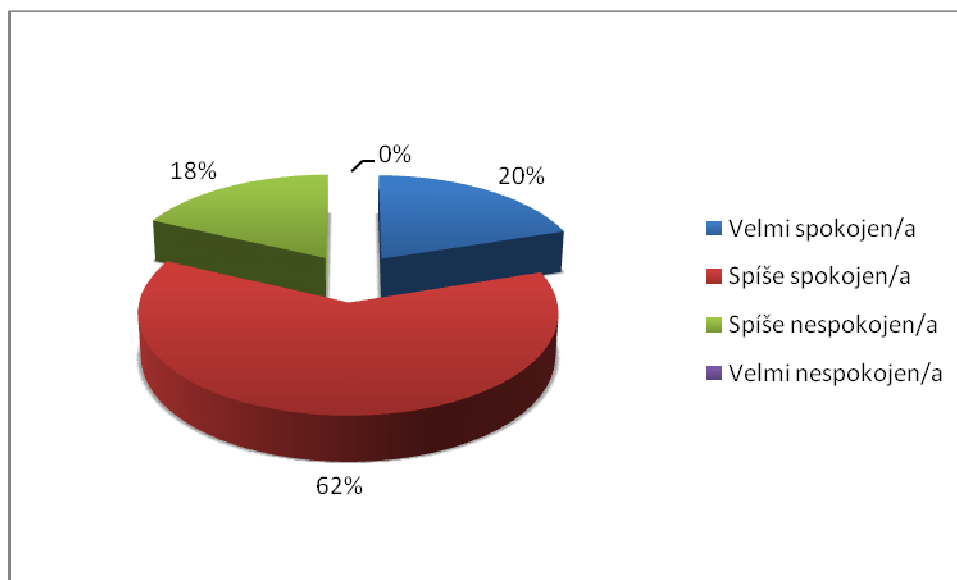
Zaměstnanecký benefit	Pravidelně	Často	Příležitostně	Vůbec/ne-vlastním
Služební mobilní telefon	68 %	2 %	7 %	23 %
Služební notebook	18 %	2 %	7 %	73 %
Služební automobil	11 %	0 %	25 %	64 %
Vzdělávací kurzy a odborné školení	14 %	25 %	61 %	0 %
Mobilní telefon a zvýhodněný tarif pro rodinné příslušníky	82 %	5 %	0 %	13 %
Příspěvky na dovolenou	7 %	7 %	45 %	41 %
Příspěvky na penzijní spoření	93 %	0 %	0 %	7 %
Příspěvky na životní pojištění	7 %	0 %	0 %	93 %
Příspěvky na kulturní, rekreační a sportovní akce	2 %	18 %	57 %	23 %
Pracovní oblečení	30 %	13 %	9 %	48 %
Poukázky Flexi Pass (kultura, sport, zdraví, vzdělávání)	77 %	16 %	7 %	0 %

Odborné poradenství – Renomia, a.s.	0 %	0 %	14 %	86 %
Očkování proti chřipce	0 %	2 %	16 %	82 %

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 15 – Jste spokojen/a se zaměstnaneckými benefity, které Vám společnost nabízí?

S benefity, které pracovníkům společnost poskytuje je 62 % z nich spíše spokojena a velmi spokojena je pětina z nich. Určitou nespokojenost vyslovilo 18 % z dotazovaných pracovníků.



Obrázek 36 - Graf - Jste spokojen/a se zaměstnaneckými benefity, které Vám společnost nabízí?

Zdroj: vlastní zpracování

4.3 Návrhy řešení v oblasti péče o pracovníky

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že se ve stávajícím systému péče o pracovníky vyskytují určité rezervy, na které by se měla společnost zaměřit a pokusit se je odstranit.

Pracovní doba

Z výsledků dotazníkového šetření vyplynulo, že by si většina, konkrétně 69 %, oslovených pracovníků přála mít flexibilní pracovní dobu. Zaměstnávat ale takové množství pracovníků s pružnou pracovní dobu by pro společnost bylo nereálné. Firma potřebuje, aby měla pracovníky v daný čas k dispozici na pracovišti.

Ve společnosti jsou však pracovníci, pro které by flexibilní pracovní doba byla opravdovým přínosem a společnost by na tom netratila. Jsou jimi pracovníci z účetních oddělení. Společnost vyžaduje ke konci každého měsíce zpracovat účetní závěrku a k tomu potřebné účetní výkazy (výkaz zisků a ztráty, rozvahu, přehled o peněžních tocích atd.). Na konci měsíce tak musí pracovníci z účtáren zůstat v práci do pozdních večerních hodin. Po tomto hektickém období mají o poznání méně práce a nastávají i dny, kdy mají práce minimální množství. Z těchto důvodů by se společnost mohla zamyslet nad změnou pracovní doby pro tyto pracovníky a nabídnout jim pružnou pracovní dobu.

Pracovní prostředí

Ke zlepšení pracovního prostředí pro dělníky by jistě přispěla instalace klimatizačních a filtračních jednotek do všech strojních zařízení, ve kterých dosud nejsou. Rapidně by se tak zlepšilo ovzduší v kabinách jejich obsluh.

Stravování

V této oblasti péče o pracovníky mají SD podle dotazníkového šetření největší rezervy. Společnost si je pravděpodobně vědoma nespokojenosti pracovníků se službami cateringových společností, protože za posledních 10 let došlo již ke třem změnám dodavatelů jídel.

V roce 2008 neprodloužily Severočeské doly smlouvu se společností Sodexo, která se starala o závodní jídelny a kantýny nejdéle ze všech cateringových společností, a to 11 let. Firma Dora Gastro, která nahradila společnost Sodexo, si nevedla příliš dobře a na současného dodavatele jídel společnost Eurest se snáší rovněž velká kritika.

Společnost při výběru nové cateringové společnosti vypisuje zakázku, do které se přihlašují potenciální noví uchazeči o poskytování služeb v oblasti závodního stravování. Právě na tuto počáteční fázi výběru nového dodavatele by se měly SD zaměřit.

Při výběru nového dodavatele závodního stravování se SD soustředí hlavně na poměr cena/počet let plnění. Kvalitativní hledisko stravování je samozřejmě také součástí rozhodování, ale asi ne v takové míře, v jaké by mělo být. SD by mohly ustanovit tým složený z pracovníků společnosti, kteří by osobně vyzkoušeli kvalitu jídel a popř. by rozdali dotazníky zaměstnancům dané firmy, kde cateringová společnost působí. Tím by se mohla zjistit spokojenost či nespokojenost s kvalitou jídel. Následně by se vybral dodavatel, který nejlépe splnil finanční i kvalitativní podmínky.

Zaměstnanecké benefity

Z výsledků dotazníkového šetření a z osobního pohovoru s pracovníky vyšlo najevo, že zaměstnanci nejsou dostatečně informováni o všech benefitech, které mohou využít. Příkladem je příspěvek na dovolenou, na který mají právo všichni pracovníci. Přesto jej pravidelně využívá pouze 7 % dotazovaných pracovníků.

Je škoda, že pracovníci ne vždy dostatečnou komunikací se zaměstnavatelem přicházejí o možnost získat některé bonusy. Přitom má společnost velmi dobrý nástroj pro šíření zpráv a tím je vnitřní komunikační síť – Intranet, který je dostupný všem pracovníkům SD i jejich dceřiným společnostem.

Cafeteria systém

Společnost by mohla zvážit zavedení nového systému poskytování zaměstnaneckých benefitů a to tzv. *cafeteria systém*. Jeho princip spočívá v tom, že každý pracovník si z předem stanoveného rozpočtu může vybírat takové zaměstnanecké benefity, které jsou

pro něj nejzajímavější a ze kterých bude mít největší užitek. Odstranil by se tak problém horší informovanosti pracovníků o zaměstnaneckých benefitech. Zároveň by mohl vést i k vyšší motivaci pracovníků. Nevýhodou tohoto systému jsou poměrně vysoké náklady na jeho zavedení. Společnost zároveň může na tuto problematiku využít outsourcingovou společnost.

Princip nového systému by mohl pracovat na tzv. systému jádra, který obsahuje pevnou složku (jádro) a pohyblivou složku (volitelný blok) zaměstnaneckých benefitů. Pevnou složku by tvořily ty zaměstnanecké benefity, které by byly společné pro všechny pracovníky SD (návrh těchto benefitů viz tab. 7). Ostatní benefity z pohyblivé složky by si vybírali přímo pracovníci a to na základě získaných kreditů. Jejich počet by se odvíjel od počtu odpracovaných let ve společnosti a podle profese. U jednotlivých zaměstnaneckých výhod by byly uvedeny jejich ceny.

Tabulka 7 - Přehled možných nabízených benefitů - pevná složka

Pevná složka	Roční suma (na 1 pracovníka)	
	THP	Dělník
Příspěvky na penzijní spoření	až 12 000	až 12 000
Příspěvky na životní pojištění	až 12 000	až 12 000
Příspěvky na dovolenou	1 000	1 000
Stravování	až 8 000	až 9 600
Poukázky Flexi Pass	2 500	2 500
Pracovní oblečení	plně hrazeno (podle potřeby)	plně hrazeno
Zdravotnické služby - pravidelné, nařízené a mimořádné prohlídky	plně hrazeno	plně hrazeno

Zdroj: Vlastní zpracování

V tabulce 9 je zobrazena možná výše poskytovaných kreditů v peněžních jednotkách podle profese a počtu odpracovaných let ve společnosti. Vychází se z aktuálních údajů, kdy společnost vynakládá na zaměstnanecké benefity zhruba 150 mil. Kč ročně a počet pracovníků je 5 064 (konkrétní rozdělení pracovníků podle profesí a podle počtu

odpracovaných let je znázorněno v tabulce 8). Společnost tak na každého pracovníka ročně vynaloží průměrně 29 620 Kč.

Tabulka 8 – Počet pracovníků podle profesí a podle počtu odprac. let

Počet odpracovaných let	Profese		Celkem
	THP	Dělník	
0 - 3	61	142	203
4 – 10	61	142	203
11 – 15	350	815	1 165
16 – 20	501	1170	1 671
21 – 25	501	1170	1 671
Nad 26	45	107	152
Celkem	1 519	3 545	5064

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 9 - Výše možných poskytovaných kreditů

Počet odpracovaných let	Profese	
	THP	Dělník
0 - 3	4 800	4 400
4 – 10	5 300	4 900
11 – 15	6 100	5 600
16 – 20	7 300	6 600
21 – 25	8 900	7 900
Nad 26	11 000	9 900

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulek 8 a 9 vyplývá, že celková hodnota kreditů by v pohyblivé složce zvoleného systému činila zhruba 35 mil. Kč. Nedílnou součástí nového systému by měly být i pravidelné analýzy týkající se spokojenosti pracovníků s nabídkou benefitů. Zároveň by mělo docházet k aktualizacím nabídky zaměstnaneckých výhod a k informování pracovníků o eventuelních změnách.

Závěr

V dnešní době si již zaměstnavatelé uvědomují, že dlouhodobý úspěch celé společnosti závisí na kvalitních a spokojených pracovnících. Cílem všech firem by měla být stabilizace kádru pracovníků a náležitá péče o ně nad rámec zákonem stanovených povinností.

Cílem diplomové práce byla analýza spokojenosti zaměstnanců se současným systémem péče o pracovníky v Severočeských dolech a.s. a případné navržení vhodných opatření pro jeho zlepšení.

Z analýzy péče o pracovníky v Severočeských dolech vyplývá, že se společnost velmi dobře stará o své pracovníky. Používá dlouhodobě osvědčená, ale i nová pravidla a postupy, kterými se neustále snaží zlepšovat péči o pracovníky. Přesto se najdou některé oblasti, kde má společnost určité rezervy.

Dotazníkové šetření se zabývalo spokojeností s péčí o pracovníky. Některé oblasti byly rozčleněny podle spokojenosti s péčí o THP a o dělníky. Byly to oblasti, jejichž výsledky u jednotlivých skupin pracovníků vyšly rozdílně.

Z výsledků dotazníku vyplývají určité nedostatky v péči o pracovníky v oblasti stravování a zaměstnaneckých výhod. THP nebyli příliš spokojeni s pracovní dobou a dělníci s pracovním prostředím. Obě skupiny si naopak pochvalovaly oblast školení, vzdělávání a zdravotnických služeb.

Návrhy řešení jednotlivých nedostatků v oblasti péče o pracovníky, které vyplynuly z dotazníku, se zabývala kapitola 4.3. V této kapitole byl nejdříve řešen problém pracovní doby THP a to konkrétně pracovníků z účetních oddělení. Byla navržena flexibilní pracovní doba, aby mohli pracovníci v období zvýšeného pracovního úsilí a v období s menším pracovním vytížením pracovat podle potřeby.

V oblasti pracovního prostředí pro dělníky byla doporučena instalace klimatizačních a filtračních jednotek do všech strojních zařízení, ve kterých dosud nejsou. Zlepšila by se tak kvalita ovzduší a teplota vzduchu v kabinách jejich obsluh.

Stravování dopadlo podle průzkumu nejhůře ze všech oblastí. Návrh řešení této situace spočíval ve zlepšení výběru dodavatelů stravování při posuzování přijatých zakázek nejen podle cenového hlediska, ale zejména podle referencí, které spočívají ve zjištění spokojenosti a zkušeností pracovníků jiné společnosti, u které daná cateringová společnost působí. Popřípadě využití i osobní návštěvy jídelny dané cateringové společnosti a posouzení kvality jídel a ostatních důležitých faktorů při výběru dodavatele.

Poslední oblastí, se kterou nebyli pracovníci úplně spokojeni, byly zaměstnanecké benefity. Lepší informovanost všech pracovníků by mohla být vyřešena pomocí interní komunikační sítě – Intranetu. Dále byl navržen nový systém zaměstnaneckých výhod, a to cafeteria systém, který by v případě zavedení pomohl vyřešit problém horší informovanosti pracovníků o nabízených benefitech. Výhodou tohoto systému by bylo, že každý pracovník by si z předem stanoveného rozpočtu mohl vybírat takové zaměstnanecké benefity, které by pro něj byly nejzajímavější. Nevýhodou by byly poměrně vysoké náklady na jeho zavedení. Princip byl navržen na tzv. systému jádra, který obsahuje pevnou složku (jádro) a pohyblivou složku (volitelný blok) zaměstnaneckých benefitů.

I přes zjištěné drobné rezervy považuji Severočeské doly za jednu z nejlepších společností v ČR z hlediska zájmu o své pracovníky a doufám, že se i nadále bude snažit o vysoký komfort v péči o své pracovníky.

Seznam použité literatury

Citace

- [1] KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 4. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.
- [2] *Zákoník práce – Pracovní doba a doba odpočinku* [online]. Praha: Business Center, 2012 [vid. 2012-11-05]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakprace/cast2h3.aspx>.
- [3] *Zákoník práce – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci* [online]. Praha: Business Center, 2012 [vid. 2012-11-05]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast5h2.aspx>.
- [4] *Zákoník práce – Odborný rozvoj pracovníků* [online]. Praha: Business Center, 2012 [vid. 2012-11-05]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast10h2.aspx>.
- [5] DĚDINA, J., V. CEJTHAMR. *Management a organizační chování*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005. ISBN 80-247-1300-4.
- [6] *Zákoník práce – Zvláštní pracovní podmínky některých pracovníků* [online]. Praha: Business Center, 2012 [vid. 2012-11-06]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast10h4.aspx>.
- [7] *Základní informace o společnosti Severočeské doly* [online]. Chomutov: Severočeské doly, 2012 [vid. 2012-10-16]. Dostupné z: <http://www.sdas.cz>.
- [8] *Profil společnosti Severočeské doly* [online]. Praha: ČEZ, 2012 [vid. 2012-10-16]. Dostupné z: <http://www.cez.cz/cs/o-spolecnosti/skupina-cez/spolecnosti-skupiny-cez-v-cr/severoceske-doly.html>.
- [9] *Doly Nástup Tušimice* [online]. Chomutov: Severočeské doly, 2012 [vid. 2012-10-16]. Dostupné z: <http://www.sdas.cz/showdoc.do?docid=532>.
- [10] *Skupina Severočeské doly - Výroční zpráva 2011*. Praha: B.I.G., 2012.

- [11] *Brožura Severočeských dolů - Rekultivace, životní prostředí, budoucnost.*
Chomutov: Severočeské doly, 2009.
- [12] *Skupina Severočeské doly* [online]. Chomutov: Severočeské doly, 2012
[vid. 2012-10-16]. Dostupné z: <http://www.sdas.cz/showdoc.do?docid=17>.
- [13] *Brožura Severočeských dolů – Stabilita v Dynamice.* Chomutov: Severočeské doly, 2012.
- [14] *SD – Autodoprava* [online]. Chomutov: Severočeské doly, 2012 [vid. 2012-10-16].
Dostupné z: <http://www.sdautodoprava.cz/showdoc.do?docid=203>
- [15] *SD – Komes* [online]. Chomutov: Severočeské doly, 2012 [vid. 2012-10-16].
Dostupné z: <http://www.komes.cz/page/default/profil-spolecnosti/>.
- [16] *SD – Kolejová doprava* [online]. Chomutov: Severočeské doly, 2012
[vid. 2012-10-16]. Dostupné z: <http://www.sd-kd.cz/profil-spolecnosti.asp?ID=3>.
- [17] *SD – Rekultivace* [online]. Chomutov: Severočeské doly, 2012 [vid. 2012-10-16].
Dostupné z: <http://www.sd-rekultivace.cz/cinnosti-a-aktivita.htm>.
- [18] *PRODECO* [online]. Chomutov: Severočeské doly, 2012 [vid. 2012-10-16].
Dostupné z: <http://www.sdas.cz/showdoc.do?docid=1688>.
- [19] *Výzkumný ústav pro hnědé uhlí* [online]. Most: Výzkumný ústav pro hnědé uhlí, 2012 [vid. 2012-10-16].
Dostupné z: <http://vuhu.jednicky.cz/index.php?lg=cz&sel=menu&menuID=2>.
- [20] KOMONDIOVÁ, M. *Péče o zaměstnance ve společnosti G4S Cash Solutions (CZ), a.s.* Praha, 2012. 48 s. Bakalářská práce (Bc.). Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta podnikohospodářská.
- [21] VOPĚNKA, T. *Péče o zaměstnance na Magistrátu města Jihlavy.* Jihlava, 2011. 65 s. Bakalářská práce (Bc.). Vysoká škola polytechnická Jihlava, Katedra ekonomických studií.
- [22] ČEŠKOVÁ, J. *Posouzení některých zaměstnaneckých výhod společnosti ČD, a.s. a jejich efektivity jejich aplikace.* Pardubice, 2010. 71 s. Diplomová práce (Ing.). Univerzita Pardubice, Dopravní fakulta Jana Pernera.
- [23] PĚNČÍKOVÁ, J. *Péče o zaměstnance ve společnosti International Metal Plast spol. s r.o.* Praha, 2006. 76 s. Diplomová práce (Ing.). Vysoká škola ekonomická

v Praze, Fakulta podnikohospodářská.

- [24] Elektronická databáze článků ProQuest (knihovna.tul.cz).
- [25] ARMSTRONG, M. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. 11th ed., London: Kogan Page, 2009. ISBN 978-0-7494-5242-1.
- [26] Kolektivní smlouva. Chomutov: Severočeské doly, 2013.
- [27] Pracovní řád. Chomutov: Severočeské doly, 2009.
- [28] Duben – měsíc bezpečnosti. *Hornické listy*. Chomutov: Severočeské doly, 2009, roč. 17. č. 4, s. 3.
- [29] Směrnice GŘ 111/2010 – Všeobecná bezpečnostní instrukce a pracovní pravidla pro zaměstnance. Chomutov: Severočeské doly, 2010.
- [30] Počty pracovních úrazů u nás v SD nerostou. *Hornické listy*. Chomutov: Severočeské doly, 2012, roč. 20. č. 2, s. 14-15.
- [31] Bezpečnost práce v Severočeských dolech. *Hornické listy*. Chomutov: Severočeské doly, 2013, roč. 21. č. 1, s. 9.
- [32] Pracovní den s Markétou Maškovou, vedoucí oddělení vzdělávání SD Chomutov. *Hornické listy*. Chomutov: Severočeské doly, 2009, roč. 17. č. 3, s. 10-11.
- [33] Jiří Dubiczki: Odbor personální práce SD chystá nové projekty a programy. *Hornické listy*. Chomutov: Severočeské doly, 2012, roč. 20. č. 5, s. 20-21.
- [34] Kolektivní smlouva pohledem personálního ředitele. *Hornické listy*. Chomutov: Severočeské doly, 2005, roč. 13. č. 3, s. 3, 8.
- [35] Směrnice GŘ 44/2011 – Lékařské preventivní prohlídky zaměstnanců. Chomutov: Severočeské doly, 2011.
- [36] Flexi Pass [online]. Praha: Sodexo, 2013 [vid. 2013-03-19].
Dostupné z: <https://www.mojesodexo.cz/cs/objednavka/nase-produkty/flexi-pass/>.
- [37] Rekreační středisko Mladotice [online]. Bílina: Zájmové sdružení odborových organizací, 2013 [vid. 2013-03-19]. Dostupné z: <http://www.zsoodb.cz/mladotice/>.

- [38] Rekreační středisko Holná [online]. Bílina: Zájmové sdružení odborových organizací, 2013 [vid. 2013-03-19]. Dostupné z: <http://www.zsoodb.cz/holna/>.
- [39] Rekreační středisko Sloup v Čechách [online]. Bílina: Doly Bílina, 2013 [vid. 2013-03-19]. Dostupné z: <http://www.dolybilina.cz/>.
- [40] O společnosti Renomia [online]. Brno: Renomia, 2013 [vid. 2013-03-19]. Dostupné z: <http://www.renomia.cz/o-renomia/>.
- [41] Obnova krajiny [online]. Chomutov: Severočeské doly, 2013 [vid. 2013-03-21]. Dostupné z: <http://www.sdas.cz/showdoc.do?docid=561>.
- [42] Těžba uhlí a její vliv na životní prostředí [online]. Chomutov: Severočeské doly, 2013 [vid. 2013-03-21]. Dostupné z: <http://www.sdas.cz/showdoc.do?docid=560>.

Bibliografie

DVOŘÁKOVÁ, Z. Slovník pojmů k řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2004. ISBN 80-7179-468-6.

MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity a daně. 2. vyd. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-368-3.

ŘIHÁK, R. *Návrh dílčí koncepce systému benefičního odměňování zaměstnanců ve výrobním podniku na principech cafeteria systému* [online]. Opava: Slezská univerzita v Opavě, 2011 [vid. 2013-04-01]. Dostupné z: <http://www.opf.slu.cz/aak/2011/03/rihak.pdf>

Seznam příloh

Příloha A - Vlastní dotazník 5 stran

Dotazník

Vážení zaměstnanci,

jmenuji se Lenka Hosnedlová a jsem studentkou Technické univerzity v Liberci. Tímto Vás prosím o vyplnění tohoto dotazníku, který mi bude sloužit jako podklad pro zpracování diplomové práce na téma „Péče o pracovníky v Severočeských dolech a.s.“. Cílem práce je analýza spokojenosti pracovníků se stávající péčí. Dotazník je zcela anonymní a poslouží pouze ke zpracování mé práce. Vyplnění dotazníku by Vám nemělo zabrat více než 8 minut.

Není - li uvedeno jinak, označte prosím, pouze jednu odpověď, která nejlépe vystihuje Váš názor.

1. Jak jste spokojen/a s Vaší pracovní dobou?

- ☐ Velmi spokojen/a
- ☐ Spíše spokojen/a
- ☐ Spíše nespokojen/a
- ☐ Velmi nespokojen/a

2. Uvítal/a byste posunutí pracovní doby?

- ☐ Ano
- ☐ Ne

3. Uvítal/a byste flexibilní pracovní dobu?

(pokud máte flexibilní pracovní dobu, pokračujte, prosím, další otázkou)

- ☐ Ano
- ☐ Ne

- 4. Jak jste spokojen/a s pracovním prostředím (např.: prostornost, barevná úprava, teplota, hluk)?**
- ☐ Velmi spokojen/a
 - ☐ Spíše spokojen/a
 - ☐ Spíše nespokojen/a
 - ☐ Velmi nespokojen/a
- 5. Jste spokojen/a s kvalitou vybavení Vašeho pracoviště (např.: nábytek, osvětlení, počítač (technické vybavení))?**
- ☐ Velmi spokojen/a
 - ☐ Spíše spokojen/a
 - ☐ Spíše nespokojen/a
 - ☐ Velmi nespokojen/a
- 6. Byl/a jste dostatečně zaškolen/a a zaučen/a do chodu organizace a Vašeho pracoviště?**
- ☐ Ano
 - ☐ Ne
 - ☐ Některé informace jsem postrádal/a
- 7. Jak byste ohodnotil/a kvalitu odborných školení?**
- ☐ Výborná
 - ☐ Dobrá
 - ☐ Uspokojivá
 - ☐ Nekvalitní
- 8. Využíváte nebo využíval/a jste v zaměstnání možnosti studovat cizí jazyk?**
- ☐ Ano
 - ☐ Ne

9. Jste spokojen/a s kvalitou jídel v závodních jídelnách a závodních kantýnách od společnosti Eurest?

(pokud nevyužíváte nebo nemáte možnost využívat těchto služeb, pokračujte, prosím, otázkou č. 12)

- ☐ Velmi spokojen/a
- ☐ Spíše spokojen/a
- ☐ Spíše nespokojen/a
- ☐ Velmi nespokojen/a

10. Jste spokojen/a s cenami jídel v závodních kantýnách od společnosti Eurest?

- ☐ Velmi spokojen/a
- ☐ Spíše spokojen/a
- ☐ Spíše nespokojen/a
- ☐ Velmi nespokojen/a

11. Pokud se stravujete na obou dolech, kterou lokalitu považujete z hlediska stravování za lepší?

- ☐ Doly Nástup Tušimice
- ☐ Doly Bílina
- ☐ Není zde rozdíl

12. Pokud by bylo odstraněno to, co Vám vadí, změnilo by to Váš pohled na závodní stravování a začal/a byste jej využívat?

- ☐ Ano
- ☐ Spíše ano
- ☐ Spíše ne
- ☐ Ne

13. Jste spokojen/a s kvalitou zdravotních služeb závodního lékaře?

- ☐ Velmi spokojen/a
- ☐ Spíše spokojen/a
- ☐ Spíše nespokojen/a
- ☐ Velmi nespokojen/a

14. Které z poskytovaných zaměstnaneckých benefitů využíváte?

Zaměstnanecký benefit	Pravidelně	Často	Příležitostně	Vůbec/nevlastním
Služební mobilní telefon				
Služební notebook				
Služební automobil				
Vzdělávací kurzy a odborné školení				
Mobilní telefon a zvýhodněný tarif pro rodinné příslušníky				
Příspěvky na dovolenou				
Příspěvky na penzijní spoření				
Příspěvky na životní pojištění				
Příspěvky na kulturní, rekreační a sportovní akce				
Pracovní oblečení				
Poukázky Flexi Pass (kultura, sport, zdraví, vzdělávání)				
Odborné poradenství – Renomia, a.s.				
Očkování proti chřipce				

15. Jste spokojen/a se zaměstnaneckými benefity, které Vám společnost nabízí?

- ☐ Velmi spokojen/a
- ☐ Spíše spokojen/a
- ☐ Spíše nespokojen/a
- ☐ Velmi nespokojen/a

16. Pohlaví

- ☐ Žena
- ☐ Muž

17. Věk

- ☐ Do 25 let
- ☐ 26 – 30 let
- ☐ 31 – 40 let
- ☐ 41 – 50 let
- ☐ 51 – 60 let
- ☐ Nad 60 let

18. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- ☐ Základní
- ☐ Vyučen/a
- ☐ Středoškolské
- ☐ Vyšší odborné
- ☐ Vysokoškolské

19. Jak dlouho jste zaměstnán/a u společnosti?

- ☐ 0 – 3 roky
- ☐ 4 – 10 let
- ☐ 11 – 15 let
- ☐ 16 – 20 let
- ☐ 21 – 25 let
- ☐ Nad 26 let

Děkuji za Váš čas věnovaný vyplnění dotazníku!